

Intézményi Tanfelügyelet Értékelés

1. Pedagógiai folyamatok

1.1. Hogyan valósul meg a stratégiai és operatív tervezés?

1.1.1.

Az intézmény vezetése irányítja az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak koherens kialakítását.

Az iskola vezetése a vonatkozó rendeletek és törvények, valamint a Kerettantervek figyelembevételével készítette a PP-t, Az SZMSZ az intézmény PP-jában rögzített cél- és feladatrendszer hatékony megvalósítását szabályozza 16 törvény és rendelet alapján. Az intézmény vezetése a belső és külső partnerek bevonásával alkotja meg az intézményi stratégiai és operatív terveit. Az eredményeknek megfelelő és szükséges korrekciókat elvégzik hatásosságát, fejlesztő jellegét folyamatosan vizsgálják. Vezetői interjú, Pedagógus interjú, SZMSZ:6., 11., 17., 30. old, PP: 1.2 (6. old)

1.1.2.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumai az intézmény működését befolyásoló mérési (az Eredmények értékelési területnél felsorolt adatok), demográfiai, munkaerő-piaci és más külső mutatók (például szociokulturális felmérések adatai) azonosítása, gyűjtése, feldolgozása és értelmezése alapján készülnek. Ezek segítik az intézmény jelenlegi és jövőbeni helyzetének megítélését.

A partnerek azonosítása megtörtént, a külső partnerekkel, azok igényeinek felméréseivel elsősorban a folyamatos együttműködés, személyes kapcsolati háló biztosítja az igények felmérését, adják az intézmény számára is a visszajelzéseket. PP: 58., 27., 48. old. SZMSZ: 3.9.1 (33. old.); 3.1.6 (10. old.) 3.1.1 (6. old.), Vezetői interjú

1.1.3.

A tervek elkészítése a nevelőtestület bevonásával történik, az intézmény munkatársainak felkészítése a feladatra időben megtörténik.

Teljes mértékben: A tanév végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése. Figyelembe veszik a munkaközösségek beszámolóit, javaslatait is és közös konszenzusban terveznek. A terület értékelése során megfigyelhető a pedagógiai programban és más stratégiai dokumentumban megtalálható célok megvalósulását biztosító pedagógiai folyamatok tervezési, megvalósítási, ellenőrzési és értékelési rendjének tudatossága. (PP, 3.1 (29. old.) 3.2 (29. old.)

1.1.4.

Biztosított a fenntartóval való jogszabály szerinti együttműködés.

Az alapidokumentumok, a munkatervek és az elfogadott beszámolók is ezt tükrözik. Az intézmény rendszeres kapcsolatot tart a fenntartóval és a többi támogató, illetve az iskola életéhez kapcsolódó partnerrel. (PP, interjúk)

1.1.5.

Az intézményi önértékelési ciklust lezáró intézkedési terv és a stratégiai és operatív tervezés dokumentumainak összehangolása megtörténik.

Az önértékelés keretében megtörtént / megtörténik a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása. Az intézmény – szükség esetén – a mérési-értékelési eredmények függvényében korrekciót végez. Pl. Mérési eredmények adatai, elemzése dokumentum; SZMSZ 3.1.3 (8. old.), 3.1.6 (10. old.) 3.3.1 (16, 17. old.) 3.4.4 (19. old.) Vezetői interjú

1.1.6.

Az éves munkaterv összhangban van a stratégiai dokumentumokkal és a munkaközösségek terveivel.

A PP-ban leírt alapvető célok rendre megjelennek az éves tervben összegezve, a munkaközösségek terveiben kifejtve. PP, SZMSZ 3.4.5 (20. old.), Vezetői interjú, Pedagógus interjú

1.2. Milyen az intézményi stratégiai terv és az oktatáspolitikai köznevelési célok viszonya; az operatív tervezés és az intézményi stratégiai célok viszonya?

1.2.7.

Az intézmény stratégiai dokumentumai az adott időszak oktatáspolitikai céljaival összhangban készülnek.

Igen: az SZMSZ, PP, Beiskolázási terv a tantervi szabályozókat figyelembe véve készült dokumentumok (PP 3.5 (43. old.) SZMSZ 3.1.16 (14. old.) 3.5.1 (26. old.) 3.10.4 (36. old.), vezetői interjú).

1.2.8.

Az operatív tervezés a stratégiai célok hatékony megvalósulását szolgálja, és a dokumentumokban nyomon követhető.

Igen: a hosszabb és rövid távú célok kijelölése, a megvalósítás tárgyi és személyi feltételeinek megfeleltetése is hatékonyan szolgálják a tervezett célok megvalósítását, pl. a hatékony szülő-diák kapcsolatok fejlesztését (elsős szülők elégedettsége, bensőséges kapcsolat kialakításának lehetősége); a környezeti nevelés lehetőségeinek kiaknázását (délutáni foglalkozások, az udvar kihasználtsága); vagy éppen a gimnáziumi csoportok emelt érettségire és nyelvi szintjük növelésére törekvő fejlesztése (nyelvi és fakultációs csoportok sikeressége). PP tanítási időn kívül szervezett programokra vonatkozó fejezetek: 1.1 (5. old.), 1.4 (9. old.), 2.1.3 (14, 16. old.) 2.2 (17. old.), vezetői, pedagógusi, szülői interjúk.

1.3. Hogyan történik a tervek megvalósítása?

1.3.9.

A stratégiai tervek megvalósítása tanévekre bontott, amelyben megjelennek a stratégiai célok aktuális elemei. (Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv és az ötéves intézkedési terv, stb. aktuális céljai, feladatai.)

Az intézmény éves munkaterveiben, beszámolóiban, a vezetői pályázatban és az intézkedési tervben is egymásnak megfeleltethetők a kijelölt célok, feladatok, eszközrendszer, ellenőrzés, visszacsatolás elemei is. (Pedagógiai program, a vezetői pályázat, a továbbképzési terv és az ötéves intézkedési terv, vezetői interjú.)

1.3.10.

Az intézmény éves terveinek (éves munkaterv, éves intézkedési tervek, munkaközösségi tervek, a pedagógiai munka, tervezési dokumentumai, stb.) gyakorlati megvalósítása a pedagógusok, a munkaközösségek és a diákönkormányzat bevonásával történik.

Igen: az intézmény életében nagy hagyománya és lényeges szerepe van a demokratikus döntéshozatalnak, a megértő és segítőkész intézményvezetői habitusnak: a nevelés-oktatásban partner szerepű résztvevők véleményét minden lényeges kérdésben kikéri az iskolavezetés, de hasonló habitusú a nevelőtestület is – ez a visszajelzésekben és a nevelési eredményekben is megmutatkozik. Vezetői, tanári, szülői interjúk, SZMSZ 3.11.2 (39. old.).

1.3.11.

Az intézmény nevelési-oktatási céljai határozzák meg a módszerek, eljárások kiválasztását, alkalmazását.

Az intézmény pedagógiai programja megfogalmazza az elérendő fő célokat, feladatokat, és ennek megfelelően rendeli hozzá az eszközöket, eljárásokat. Pl. innovatív oktatásszervezési eljárások (projekt módszer, témahét, moduláris oktatási programok, digitális tartalmak): PP 1.4. (7-8. old.), 2.1.2 (13. old.), 3.2.4 (34. old.), szülői interjú.

1.3.12.

Az intézményi pedagógiai folyamatok (például tanévre, tanulócsoportha tervezett egymásra épülő tevékenységek) a személyiség- és közösségfejlesztést, az elvárt tanulási eredmények elérését, a szülők, tanulók és munkatársak elégedettségét és a fenntartói elvárások teljesülését szolgálják.

A PP-ben külön fejezetet szentelnek a személyiségfejlesztéssel és közösségfejlesztéssel kapcsolatos pedagógiai feladatok, területek lebontásának. A feladatokhoz rendelik a megvalósítást szolgáló tevékenységi rendszert és szervezeti formákat is: PP. 2.2–2.4 (16-21. old.), szülői, pedagógus, vezetői interjú.

1.4. Milyen az intézmény működését irányító éves tervek és a beszámolók viszonya?

1.4.13.

Az éves tervek és beszámolók egymásra épülnek.

A dokumentumokban rendre megtalálható a feladatok felelőse, határideje, az ellenőrzési napló alapján pedig a végrehajtás is. Az éves beszámolók részletesen rögzítik a tanév legfontosabb eredményeit, a végrehajtás során szerzett tapasztalatokat (sokszor egyes tanulókra lebontva), személyes tapasztalatokkal és megjegyzésekkel, a folyamatok előremutató javítási javaslataival – például az osztályfőnöki és munkaközösség-vezetői beszámolóiban. Vezetői, pedagógusi interjú, munkatervek, beszámolók, illetve SZMSZ 3.11. (37. old.), 2.5. (21. old.), 2.8. (25. old.), 2.8.1. (26. old.), 3.2.1. (30. old.).

1.4.14.

A tanév végi beszámoló megállapításai alapján történik a következő tanév tervezése.

A következő tanévi tervekben az előző évi javítási javaslatok a legtöbbször megjelennek – a munkaközösségek év eleji megbeszélései alapján szűkítik vagy módosítják a változtatási javaslatok körét. A tervezésben láthatólag hosszú évek tapasztalata gyűlt össze, az általunk vizsgált két tanév dokumentumai kiérlelt tematikát, nevelési célokat, terveket fogalmaztak meg.

1.4.15.

A beszámolók szempontjai illeszkednek az intézményi önértékelési rendszerhez.

A beszámoló még nem tükrözi, nem tükrözheti az önértékelési rendszerhez való illeszkedést.

1.5. Milyen a pedagógusok éves tervezésének, és tényleges megvalósulásának a viszonya?

1.5.16.

A pedagógus, tervező munkája során figyelembe veszi az intézménye vonatkozásában alkalmazott tantervi, tartalmi és az intézményi belső elvárásokat, valamint az általa nevelt, oktatott egyének és csoportok fejlesztési céljait.

A pedagógusok, tervező munkájuk során figyelembe veszik a tantervi elvárásokat, az egyének és csoportok fejlesztési céljait. Az intézményi belső elvárások megegyeznek a tanfelügyelet elvárásaival; a tanmenetek, egyéni fejlesztési tervek tartalmazzák a fejlesztési célokat (kompetencia, képességek), eszközöket, módszereket, tartalmat. PP 1.0 bevezetés (4. old.), 3.5. (43. old.), 3.12. (52. old.), SZMSZ 3.12.2. (40. old.), pedagógus és vezetői interjú.

1.5.17.

A pedagógiai munka megfelel az éves tervezésben foglaltaknak, az esetleges eltérések indokoltak.

Igen megfelelnek, a szülők visszajelzéséből az is látszik, hogy ha a pedagógus vagy a szülő, vagy a tanulók a változás szükségességét felismerik (pl. tanulmányi eredmények visszaesése egyes csoportokban vagy akár egy-egy diáknál; megváltozó családi háttér vagy éppen a sportban való előrelépés esetén), akkor a pedagógusok szükség szerint segítik a tanulókat. Teszik ezt akár messze munkaidejükön túl is. (Vezetői, szülői interjú) A lényegesebb változások – az eltérések indoklásával – megjelennek a tanév végi beszámolóknak is (2016, 2017 lezárt éves beszámoló).

1.5.18.

A teljes pedagógiai folyamat követhető a tanmenetekben, a naplókban, valamint a tanulói produktumokban.

A pedagógiai folyamatok követhetők a tanmenetekben, elektronikus naplóban, amennyire a tanfelügyeleti látogatás rövid áttekintése erre alapot ad, annyiban ezt a tanulói produktumokra is állíthatjuk.

1.6. Hogyan működik az ellenőrzés az intézményben?

1.6.19.

Az intézményi stratégiai alapidokumentumok alapján az intézményben belső ellenőrzést végeznek.

A belső ellenőrzés rendszere az SZMSZ (15. old.) és az Intézményi Önértékelési program, az Éves Intézményi Önértékelési Terv alapján kidolgozott, a jogköröket meghatározták. A konkrét feladatokat és elvárásokat a munkaköri leírások és az intézményi elvárás rendszer is rögzíti.

1.6.20.

Az ellenőrzési tervben szerepel, hogy ki, mit, milyen céllal, milyen gyakorisággal, milyen eszközökkel ellenőriz.

Az ellenőrzési tervben pontosan nyomon követhető. SZMSZ 3.3.1. (16. old.)

1.6.21.

Az intézmény azonosítja az egyes feladatok eredményességének és hatékonyságának méréséhez, értékeléséhez szükséges mutatókat.

Sikerkritériumokat, felelősöket, ellenőrzési tervet rendel a feladatokhoz. Például az alsó tagozatban az olvasás- szövegértés fejlesztése a kiemelt feladat (2017., 2018. munkaterv) – ennek mérésére az éves központi kompetencia mérések alkalmasak. Kiemelt feladatul az ökoiskolai lehetőségek kiaknázását, a pontos órakezdet, a tehetséggondozást és felzárkóztatást, a módosított minősítési rendszerre való áttérést is megjelölték – s ezekhez is illesztettek visszacsatolást.

1.6.22.

A tanulási eredményeket az intézmény folyamatosan követi, elemzi, szükség esetén korrekciót hajt végre.

A beszámolók követik a tanulási eredményeket, felülvizsgálják a kitűzött célok megvalósulását. De az interjúk alapján az is világosan megjelenik, hogy akár év közben, azonnali korrekciós döntéseket is vállalnak, ha az az eredményesség érdekében hasznosnak ígérkezik. Pl. matematika korrepetálás a 0. órában (szülői kezdeményezésre, a szaktanár munkaidején túl is vállalva)

1.6.23.

Az ellenőrzések eredményeit felhasználják az intézményi önértékelésben és a pedagógusok önértékelése során is.

Még az önértékelési folyamat kezdetén állnak (3 pedagógus és 1 intézményvezetői tanfelügyeleti értékelést zártak le eddig, illetve 13 önértékelési folyamatot indítottak el. Ezek visszacsatolása még nem ad releváns eredményt, de az SZMSZ 3.3.1. (16. old.) már rögzíti az önértékelést is a belső értékelési rendszerben.

1.7. Hogyan történik az intézményben az értékelés?

1.7.24.

Az értékelés tények és adatok alapján, tervezetten és objektíven történik, alapját az intézményi önértékelési rendszer jelenti.

A legteljesebb mértékben: SZMSZ 3.3.: a belső ellenőrzés rendje (15. old.).

1.7.25.

Az intézményi önértékelési rendszer működését az intézmény vezetése irányítja, az önértékelési folyamatban a nevelőtestület valamennyi tagja részt vesz.

Igen, lásd előbb SZMSZ 3.3.: (15. old.).

1.8. Milyen a pedagógiai programban meghatározott tanulói értékelés működése a gyakorlatban?

1.8.26.

Az intézményben folyó nevelési-oktatási munka alapjaként a tanulók adottságainak, képességeinek megismerésére vonatkozó mérési rendszer működik.

Elsősorban az országos mérések adataira támaszkodnak a képességek megismerésekor: kompetencia mérések, amelyek az oktatási folyamatot jól követhetővé teszik az intézményben (lévén 8+4 osztályos iskola); valamint az angol nyelvi mérés, illetve a NETFIT mérés is releváns információkat nyújt a tervezéshez: vezetői interjú 7 és 8. kérdés, SZMSZ 3.1.6. (9. old.), 3.6.2. (30. old.).

1.8.27.

A tanulók értékelése az intézmény alapidokumentumaiban megfogalmazott/elfogadott, közös alapelvek és követelmények (értékelési rendszer) alapján történik.

Igen. A Helyi tantervben, a helyi értékelési rendszerek című fejezetben részletezik. Külön kiemelve az SNI-s tanulók továbbhaladásához szükséges minimum követelményeket. Helyi tanterv 413. 435., 754, old.), vezetői interjú, PP 3.9.2. (48. old.), 3.15. (57. és 61. old.).

1.8.28.

A pedagógusok az alkalmazott pedagógiai ellenőrzési és értékelési rendszert és módszereket, azok szempontjait az általuk megkezdett nevelési-oktatási folyamat elején megismertetik a tanulókkal és a szülőkkal.

Az osztályfőnöki munkaközösség beszámolójából kiderül (2016, 2017 lezárt éves beszámoló), hogy írásban is tájékoztatják a szülőket a tanév elején a pedagógusok az alkalmazott pedagógiai ellenőrzési és értékelési rendszerről, módszerekről.

1.8.29.

Az intézményben a tanulói teljesítményeket folyamatosan követik, a tanulói teljesítményeket dokumentálják, elemzik, és az egyes évek értékelési eredményeit összekapcsolják, szükség esetén fejlesztési tervet készítenek.

Elsősorban az országos kompetenciamérés eredményeit értelmezték, és alakítottak ki fejlesztési tervet (Pl.: „Intézményünk 2015. évi kompetenciamérésének eredményei az országos átlag felettiak voltak, mégis úgy érezzük, szükséges a további fejlődés. Az elkövetkező 3 év alatt szeretnénk átlagos 15 %-os fejlődést elérni, különös tekintettel az általános iskolások matematika eredményeinél.” – 2015 Mérési eredmények adatok elemzése, 3. old.) PP, Mérési és egyéb eredmények elemzése, intézkedési tervek, munkatervek, beszámolók, vezetői és pedagógus interjú.

1.8.30.

A tanuló eredményeiről fejlesztő céllal folyamatosan visszacsatolnak a tanulónak és szüleinek/gondviselőjének.

A tanulók eredményeiről a szülők folyamatos visszajelzést kapnak: az elektronikus napló felületén, de mivel napi kapcsolatban állnak a szülők és pedagógusok, gyakrabban akár szóban, akár telefonon, elektronikus levélben, a Facebook közösségi oldalon is – változatos formában, általában a nevelt diákok életkorához igazodva. (Főleg az alsó tagozaton jellemző a napi szintű szóbeli visszajelzés, míg a középiskolai osztályoknál az elektronikus üzenetváltások.) Ez a sokrétű és változatos forma a szülők visszajelzése és a pedagógusok értékelése alapján is világos képet ad a szülők számára gyermekük neveltségi fejlődéséről éppúgy, mint tanulmányi előrehaladásukról. Lásd: PP 1.2. (6. old.), 2.8.3. (27. old.), vezetői, pedagógus és szülői interjú.

1.9. Mi történik az ellenőrzés, mérés, értékelés eredményével? (Elégedettségmérés, intézményi önértékelés pedagógus-értékelés, tanulói kompetenciamérés, egyéb mérések.)

1.9.31.

Az intézmény stratégiai és operatív dokumentumainak elkészítése, módosítása során megtörténik az ellenőrzések során feltárt információk felhasználása.

Igen, az éves beszámolók és az adott év mérési adatainak elemzése alapján, az osztályfőnökök, munkaközösségek, a szülői szervezet észrevételeinek figyelembe vételével készíti el az iskolavezetés, fogadja el a tantestület az éves munkaterveket is, valamint az Önfejlesztési terv elkészítésekor is ugyanígy figyelembe vették az elemzések eredményeit. A továbbképzési programot (beiskolázási tervet) is igyekeznek a feltárt hiányok javítása érdekében alakítani (vezetői interjú, éves munkatervek és beszámolók, továbbképzési program).

1.9.32.

Évente megtörténik az önértékelés keretében a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása, és az intézmény a mérési-értékelési eredmények függvényében korrekciót végez szükség esetén.

Igen, a korábbi pontok (1.8.26., 1.8.29., 1.9.31.) megállapításai tükrözik az intézmény törekvéseit. Lásd még: PP 3.14., 3.16.1. (56. és 58. old.), Mérési eredmények elemzése, intézkedési tervek. Az Intézményi elvárásrendszer néhány elemében viszont ellentmond az intézmény más dokumentumainak (pl. 3.2.6. pont: „Az intézmény nevelési és oktatási célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tárgyak oktatása eredményes, amely mérhető módon is dokumentálható (az emelt- és középszintű érettségi tantárgyak aránya, eredményei,

versenyeredmények, felvételi eredmények, stb.)” mint elvárás kihagyása a célrendszerből nem igazán érhető, hisz a középiskolai oktatás és annak eredményessége minden intézményi dokumentumban megjelenik; 2.7.20. A”Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat” kimaradása az elvárásrendszerből szintén ellentmond a többi dokumentumnak; stb.)

1.9.33.

Az intézmény a nevelési és tanulási eredményességről szóló információk alapján felülvizsgálja a stratégiai és operatív terveit, különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulók ellátására.

Jelentős szerepe van a kiemelt figyelmet igénylő tanulók ellátásának. Ennek érdekében biztosítják a korrepetálást, felzárkóztató foglalkozásokat, versenyekre felkészítéseket: 2015, 2016, 2017. évi beszámolók, PP 3.15. (57. old.), vezetői, pedagógusi és szülői interjú is alátámasztotta.

1.9.34.

A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások (például pályázati lehetőségek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek.

Az intézmény az ELTE gyakorló iskolája is, a vezető és mentor tanárok, illetve a szakos kollégák is sok jó gyakorlatot dolgoztak ki, adnak át a tanárjelölteknek, indítanak útra országos jellegű fejlesztéseket is, vesznek részt innovációkban („Aranykör”, Hipersuli, gamifikáció mobileszközökkel, Öveges-labor projekt).

1. Pedagógiai folyamatok

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

A tanulási eredmények folyamatos értékelése nagy erőssége az intézménynek, hasonlóképpen a hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű, BTM-es gyerekek, illetve a kiemelten tehetséges diákok részére egyéni fejlesztési, szakköri-tehetség gondozási terv készül. Ezen pozitív hatású eredmények tudásmegosztására még nagyobb hangsúlyt érdemes fektetniük, mert értékközvetítő más intézmények számára is.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény vezetése irányítja a stratégiai dokumentumok koherens kialakítását. A tervek az előző felmérések eredményeit, ezek elemzését és a korábbi fejlesztési tervek célkitűzéseit figyelembe véve, a nevelőtestület bevonásával készülnek (vezetői interjú, pedagógusok képviselőivel készített interjú). Az éves munkaterv és a beszámolók egymásra épülnek. Az éves ellenőrzési terv alapján végzik a belső ellenőrzést, ezt az SZMSZ tartalmazza. A pedagógusok a tervező munkájuk során figyelembe veszik a tantervi és intézményi elvárásokat, a csoportok és a tanulók fejlesztési céljait. A tanulási eredményeket folyamatosan elemzik és értékelik, szükség esetén beavatkoznak, korrigálnak (mérési eredmények

elemzése, munkatervek, beszámolók, pedagógus és szülői interjú). A tanulók eredményéről folyamatos, fejlesztő célú visszajelzést kapnak a szülők (szülői és pedagógus interjú). Tervező munkájuk során kiemelt figyelmet fordítanak a tanulók egyéni sajátosságaira. A hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű, BTM-es gyerekek, illetve a kiemelten tehetséges gyerekek részére egyéni segítséget is adnak. Ki kell emelni a pedagógusok önzetlen munkavállalását, a magas óraszámok ellenére is vállalt többletfeladatokat, amelyek sokszor a heti 32 kötött munkaórán túl is terhelik a nevelőket (délutáni vagy „nulladik” órai segítő beszélgetések, egyéni és csoportos korrepetálások). A problémákat megoldó jó gyakorlatok, módszerek, segítő eszközfejlesztés, ötletesség jellemzi az intézményt (intézményi bejárás, pedagógus és szülői interjú).

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

2.1. Hogyan valósulnak meg a pedagógiai programban rögzített személyiségfejlesztési feladatok?

2.1.1.

A beszámolóban és az intézményi önértékelésben követhetők az eredmények (különös tekintettel az osztályfőnökök tevékenységére, a diák-önkormányzati munkára, az egyéni fejlesztésre).

Elsősorban annak köszönheti az intézmény a hírnevét, hogy „családias”, a „gyerekekre odafigyelő” (szülői interjú), a nevelést előtérbe helyező (pedagógus interjú) pedagógiai gyakorlatot folytatnak. Ezt segíti elő az iskolaszervezet, hisz a 8 éves általános iskolai képzés után a diákok nagy része tud és akar is a középiskolai szakaszban az intézmény tanulója maradni. Támogatja a folyamatot a pedagógusok „áttanítása” is, folyamatos figyelemmel kísérhetik a tanulók fejlődését, és minden segítséget megkapnak kollégáiktól is a korábbi nevelési problémákról, egyéni fejlődésről, csoportkohézióról. A részletes osztályfőnöki beszámolók is segítik ezeket a tapasztalatokat rögzíteni, a levonható tanulságokat a fejlesztési tervekbe visszacsatolni. Lásd még: PP 2.1.3. (15. old.), 2.4. (18. old.), 2.5. (21. old.), intézményi elvárásrendszer, munkatervek, beszámolók, interjúk.

2.1.2.

Támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi az iskolát.

A legteljesebb mértékben: a 2.1.1. pontban utaltunk erre (interjúk).

2.1.3.

A tanulók személyes és szociális képességeik felmérésére alkalmas módszereket, eszközöket, technikákat alkalmaznak a pedagógusok az intézményben.

A tanév végi beszámolókból, valamint a szülői és pedagógusi interjúból is látszik: a pedagógusok, főleg az osztályfőnökök egyéni módszerekkel mérik föl a diákok különböző tanulmányi, kognitív képességeit, szociális kompetenciáit, családi helyzetüket – a nevelési és oktatási folyamatok segítésének alapjait. Mindenhol alkalmazkodnak az adott szülői kör, valamint a gyerekek, diákok különböző lehetőségeihez, elvárásaihoz. Mivel beiskolázási körzetük rendkívül széles (a környező utcákból éppúgy, mint a XI. és XII. kerület távolabbi

területeiről, vagy épp az agglomeráció településeiről), ezért változatos a tanulók szociális-kulturális háttere is. Ez az intézmény fennállása óta azonos, folyamatos, így ehhez alkalmazkodott az intézmény éppúgy, mint a mindig megújuló tantestület is. (Ezt erősíti az a jelenkori folyamat is, hogy egyre több a volt „aranyos” diákból tanárrá fejlődő kolléga.) Ezért érthető a befogadó környezet, a különböző háttérű tanulók elfogadásának természetessége. Lásd még: PP 2.1.3. Feladatok, eszközök és eljárások, Különböző szociális és kulturális háttérrel rendelkező tanulók esélyegyenlőségének biztosítása (15. old.).

2.2. Hogyan fejlesztik az egyes tanulók személyes és szociális képességeit (különös tekintettel a kiemelt figyelmet igénylő tanulókra)?

2.2.4.

A pedagógusok módszertani kultúrája kiterjed a tanulók személyes és szociális képességeinek fejlesztésére, és ez irányú módszertani tudásukat megosztják egymással.

A nevelési értekezleteken iskolát érintő legfontosabb nevelési és módszertani kérdésekkel foglalkoznak. Ezen felül témáját és előterjesztőjét az iskolaközösségek javaslatai alapján az intézményvezető dönti el. Miniértekezletet tartanak az egy osztályban tanító tanárok tartanak félévente egyszer: az 1. félév kezdetén, s a 2. félévben az osztályozókonferenciák előtt. Alkalmanként rendkívüli esetekben is összeülnek. A nemrég beinduló pedagógusminősítési eljárások nagyban hozzájárulnak a belső módszertani tudásmegosztáshoz, ösztönzik az IKT eszközök használatát és új energiákat szabadít fel a projektmunkák beindításában, mely szerves része a tudásmegosztásnak. de tartozik a rendszeres óramegfigyelés, melyet a munkaközösségvezetők koordinálnak. A belső tudásmegosztás mellett megjelenik a külső is, az ELTE-vel kötött megállapodásnak köszönhetően rövid-és hosszúgyakorlatos hallgatók töltik itt tanításai gyakorlatukat, (nem egy új kolléga került ki az itt gyakorló egyetemistákból) de ide sorolhatjuk az Öveges labort is, ahol más iskola növendékei is megfordulnak a programnak megfelelően. Lásd még: PP 2.1.3. (15. old), vezetői és pedagógus interjú éves munkaterv, év végi beszámoló (munkaközösségek munkatervei).

2.2.5.

A fejlesztés eredményét folyamatosan nyomon követik, s ha szükséges, fejlesztési korrekciókat hajtanak végre.

A fejlesztés eredményének nyomonkövetéséhez szakmai segítséget az utazó fejlesztőpedagógus, gyógytestnevelő, logopédus biztosít az általános iskolában. Ennek további támogatására próbálnak teljes fejlesztőpedagógusi státuszt kialakítani. Lásd még: PP bevezetés (4. old.), 1.4. (7, 9. old.), 2.1.1. (10-13. old.), 2.1.3. (14. old), vezetői és pedagógus interjú.

2.2.6.

A fejlesztés megvalósulása nyomon követhető az intézmény dokumentumaiban, a mindennapi gyakorlatban (tanórai és tanórán kívüli tevékenységek), DÖK programokban.

A fejlesztést a tanító az egyéni sajátosságokra épülő differenciált tanulásszervezéssel és bánásmóddal szolgálja. Az alapvető képességek, készségek, kompetenciák fejlesztésében a tanulói tevékenységekre épít. Az ehhez felhasznált tananyagtartalmak megtervezésekor, valamint a feldolgozás tempójának meghatározásakor, a pedagógiai módszerek és eszközök

kiválasztásakor a tanulócsoporthat, illetve az egyes tanulók fejlődési jellemzőit és fejlesztési szükségleteit tekinti irányadónak. A megvalósulás részben az intézmény honlapján (DÖK programok) részben év-végi beszámolókbán nyomon követhető. Lásd még: PP 2.2. (17. old.).

2.3. Hogyan történik a tanulók szociális hátrányainak enyhítése?

2.3.7.

A kiemelt figyelmet igénylő tanulók mindegyikénél rendelkeznek a pedagógusok megfelelő információkkal, és alkalmazzák azokat a nevelő, fejlesztő és oktató munkájukban.

A bemeneti DIFER mérések alapján feltérképezik a kiemelt figyelmet igénylő tanulók körét. Az ő fejlesztésük részben tanórai differenciálással, részben egy erre a területre létrehozott órarendi sávban kerül sor. Mindezen felül, mint azt a 2.2.5 pontnál részleteztük, utazó fejlesztőpedagógus, gyógytestnevelő, logopédus áll az intézmény rendelkezésére. Az iskolapszichológus segítő, fejlesztő munkája is meghatározó a problémák feltárásában és a szakszerű segítségnyújtásban. Vezetői, szülői és pedagógus interjú, PP 1.4. (8. old.), 2.6. (22. old.), 3.7. (46. old.), 3.10. (50. old.).

2.3.8.

Az intézmény vezetése és érintett pedagógusa információkkal rendelkezik minden tanuló szociális helyzetéről.

Elsősorban az interjúk alapján megállapítható, hogy alapelveként az iskola nem tanulókat, hanem „családokat” vesz fel (interjú az intézményvezetővel). Ez azért is igaz, mert számos volt diák ma már szülőként van jelen az iskola életében. Elsősorban a tanítók tudnak sokat a családokról, melyeket megismernek, és a fentebb részletezett fórumokon (értekezletek, mini-értekezletek, team-értekezletek) megosztják információikat kollégáikkal. Törekcszenek arra, hogy a szülő merje jelezni, ha tankönyvvel, kirándulással kapcsolatos anyagi gondja merül fel. Ebben az iskola egyik alapítványa tudja segíteni őket. PP 2.1.3. (15. old.), 2.7. (24. old.), 3.2.1. (30. old.), 3.9 (40. old), vezetői, szülői és pedagógus interjú.

2.3.9.

Az intézmény támogató rendszert működtet: felzárkóztatást célzó egyéni foglalkozást szervez, integrációs oktatási módszereket fejleszt, és ezt be is vezeti, képzési, oktatási programokat, modelleket dolgoz ki vagy át, és működteti is ezeket, célzott programokat tár fel, kapcsolatot tart fenn valamely szakmai támogató hálózattal, stb.

A felzárkóztatást és az egyéni foglalkozást az egyelőre félállásban tanító fejlesztőpedagógus látja el, ezen felül a délutáni órasávban jelölnek meg differenciáló órákat. Az intézmény vezetése aktívan dolgozik azon, hogy teljes státuszú fejlesztőpedagógus foglalkozhasson a diákokkal. Lásd még: SZMSZ 3.4.2. (18. old.), 3.4.5. (21. old.), 3.4.13. (23. old.), 3.4.17. (26. old.), 3.11.2. (38. old.), vezetői, szülői és pedagógus interjú, PP 1.4. (8. old.), 2.6. (22. old.), 3.7 (46. old.), 3.15. (57. old.), 3.23. (70. old.).

2.4. Hogyan támogatják az önálló tanulást, hogyan tanítják a tanulást?

2.4.10.

Az önálló tanulás támogatása érdekében az intézmény pedagógiai programjával összhangban történik a nevelési-oktatási módszerek, eljárások kiválasztása vagy kidolgozása, és azok bevezetésének megtervezése.

Amint azt az interjúk is alátámasztják, első lépésben bemeneti mérések során az aktuális tudásszint felmérését szolgálja a diagnosztikus értékelés. Rendszeres diagnosztikus felmérés történik az induló osztályok csoportbeosztásának kialakításakor (nyelvi csoportok bontása; egyéb közismereti tárgyak esetében, azonos erősségű heterogén csoportok kialakítása). A fejlesztő értékelés elsődleges célja a tanulási folyamat segítése, az esetleges elmaradások korrigálása, az egyéni tanulási stratégiák kialakulásának támogatása, a tanulási motiváció fenntartása. Összegző, szummatív értékelésre egy-egy nagyobb téma lezárásakor, illetve a vizsgarendszerben szabályozott félévi, év végi vizsgákon kerül sor. A pedagógiai diagnózis fontos eszközei a központi mérések is (országos kompetenciamérés, PISA-mérés). Az értékelés alapvető célja, hogy a tanulók személyisége, önértékelési rendszere fejlődjen, és a következetes, egységes értékelési rendszer segítségével kialakuljon bennük egy egészséges versenyszellemben folyó, önálló tanulásra ösztönző igény és ambíció. Ehhez elengedhetetlenül szükséges az, hogy a szaktanár a tanuló valamennyi megnyilvánulását szóbeli vagy írásbeli értékeléssel kísérelje, s az érdemjegyekről folyamatos tájékoztatást adjon a tanulóknak. (PP 3.9.1. (48. old.), vezetői, szülői és pedagógus interjú).

2.4.11.

Az alulteljesítő, tanulási nehézségekkel küzdő és sajátos nevelési igényű tanulók megkülönböztetett figyelmet kapnak.

Az intézmény törekszik a bemeneti DIFER mérések alapján feltérképezni a kiemelt figyelmet igénylő tanulók körét. Az ő fejlesztésük részben tanórai differenciálással, részben egy erre a területre létrehozott órarendi sávban kerül sor. Mindezen felül, mint azt a 2.2.5 pontnál részleteztük, utazó fejlesztőpedagógus, gyógytestnevelő, logopédus áll az intézmény rendelkezésére. Vezetői, szülői és pedagógus interjú, PP 2.1.3. (14. és 20. old.), 2.6. (22. old.), 3.3.2 (41. old.), 3.7. (46. old.), 3.9. (50. old.).

2.4.12.

A pedagógusok az önálló tanuláshoz szakszerű útmutatást és megfelelő tanulási eszközöket biztosítanak, alkalmazva a tanulás tanítása módszertanát.

Az intézmény pedagógiai programja a hatékonyság egyik feltételeként a modern, személyközpontú, interaktív tapasztalati tanulásra alapozó tanulás-szervezési eljárások, módszerek alkalmazását részesíti előnyben. Az iskolai tanítási-tanulási folyamat hatékonyságának feltétele a modern személyközpontú, interaktív, tapasztalati tanulásra alapozó tanulás-szervezési eljárások, módszerek, pedagógiai kultúra alkalmazása. Az ismeretszerzés módszereinek megtanítása, lehetőséget teremt projektmunka alkalmazására. A felnőtt élet sikeressége szempontjából kiemelt fontosságú kulcskompetenciák fejlesztése és az egész életen át tartó tanulásra való felkészítés. Az informatikai eszközök és az elektronikus oktatási segédanyagok használata új lehetőséget teremt az ismeretátadásban, a kísérleteken alapuló tanulásban, valamint a csoportos tanulás módszereinek kialakításában. A tanórai

kereteken túl szervezett programok is segítik a tanulók tanulási eszköztárának bővítését, mint erdei iskola, tanulmányutak, pályaorientációs foglalkozások, táborokon valló részvétel. Vezetői, szülői és pedagógus interjú, PP 2.1.1. (10. old.), 2.1.3. (14. old.), 3.2.1. (30. old.), 3.9.1. (48. old.).

2.5. Hogyan történik a tanulók egészséges és környezettudatos életmódra nevelése?

2.5.13.

Az egészséges és környezettudatos életmódra nevelés elmélete és gyakorlata a pedagógiai programban előírtak szerint a munkatervben szerepel, a beszámolókból követhető.

Az intézmény tantárgyaktól függetlenül, tehát szinte valamennyi tantárgyhoz köti a környezettudatos nevelést. A hatalmas belső udvar karbantartásában életkorukhoz mérten aktívan részt vesznek a diákok. Az épület egyes belső tereit is (folyosórészek, díszterem) maguk festették ki és dekorálták, itt gyakorlatilag megszűnt a rongálás. Tanórán, laboratóriumban, iskolakertben, természetvédelmi területen, az erdei iskolában, nyári táborokban megismertetik gyerekeikkel a természetet, gyakoroltatják az egyszerű, komplex természetvizsgálatokat. Az intézmény 2009 óta ÖKOISKOLA. Munkájuk nyilvánossá tétele érdekében egyre hatékonyabban használják az iskolai honlapot, az évkönyveket, valamint a helyi médiát (Hegyvidék Újság, helyi televízió). A diákok mozgósításában az iskola diákönkormányzata a legjelentősebb együttműködő partner, de az SZMK is tevékeny részt vállal a feladatokból. PP 3.13. (Környezeti nevelési program, 53-56. old.), intézményi munkaterv és beszámoló, vezetői, szülői és pedagógus interjú, intézményi bejárás.

2.5.14.

A tanórán kívüli tevékenységek alkalmával a tanulók a gyakorlatban alkalmazzák a téma elemeit.

Mint azt bővebben kifejtettük a fenti pont alatt, a diákokat számos ponton bevonják a környezettudatos nevelésbe. Ezen felül a szelektív hulladékgyűjtés lehetőségét a tanulóknak, szüleiknek és az alkalmazottaknak kívül a közeli lakók számára is biztosítani tudja az iskola. Rendelkeznek szárazzelemgyűjtővel, a folyosókon és alsós osztályokban szelektív gyűjtőedényeket találhatók. A hulladék mennyiségének csökkentése érdekében az iskolai büfében korlátozzák a műanyag palackos italok forgalmazását. Minden júniusban az intézmény papírgyűjtő versenyt rendez, amellyel az egész iskolát mozgósítják. Mindezen felül rendelkeznek négy komposztálóval, amit a gyerekekkel együtt használnak. PP 3.13. (Környezeti nevelési program, 53-56. old.), intézményi munkaterv és beszámoló, vezetői, szülői és pedagógus interjú, intézményi bejárás.

2.6. Hogyan segíti az intézmény a tanulók együttműködését?

2.6.15.

A stratégiai programokban és az operatív tervekben szereplő közösségfejlesztési feladatokat megvalósítja az intézmény.

Az intézmény kiemelt feladatként kezeli az iskolai közösségek megszervezését. Ezek a közösségek túlmutatnak magán az osztályközösségen, az iskolai élet egyes területeihez köthetők és tanári felügyelettel és fejlesztéssel bírnak. Kiemelendő a néptánchoz köthető közösségek (Csillagszemű táncegyüttes szakmai támogatásával, mely közösséget külön

alapítvány is támogat) illetve az iskolai kórus. Ezek a közösségek megtanulnak közös célt kitűzni és – tanári segítséggel – dolgozni ezért. A PP 2.4. fejezete (18-21. old.), vezetői, szülői és pedagógus interjú.

2.6.16.

A pedagógusok rendelkeznek a közösségfejlesztés folyamatának ismeretével, és az alapján valósítják meg a rájuk bízott tanulócsoportok, közösségek fejlesztését.

Az interjúkból egyértelműen kiderül, hogy a közösségfejlesztés folyamata a pedagóguskar kiemelt célkitűzése, erről tanúskodnak, többek között, a hagyományőrző programok (33 felsorolt program a PP-ben): vezetői, szülői és pedagógus interjú, PP.2.2. (16. old.).

2.6.17.

A beszámolókból követhetők az alapelvek és a feladatok megvalósításának eredményei, különös tekintettel az osztályfőnökök, a diákönkormányzat tevékenységére, az intézményi hagyományok ápolására, a támogató szervezeti kultúrára.

Az osztályfőnökök és a DÖK szerepe mind a PP-ben, mind az SZMSZ-ben pontosan meghatározott. Ennek megvalósulása több fórumon is nyomon követhető, így az intézmény honlapján, a helyi médiában és az intézményi beszámolókból is. PP 2.1.1. (11. old.), 2.4.2. (20. old.), 2.8.1. (24. old.), vezetői, szülői és pedagógus interjú.

2.6.18.

Az intézmény gondoskodik és támogatja a pedagógusok, valamint a tanulók közötti folyamatos információcserét és együttműködést.

A sok program lebonyolításához elengedhetetlen a szabad információcsere, ennek önmagában is nevelő hatása van. Egyre többen kihasználják a modern technológia nyújtotta lehetőségeket is, webes felületeket és levelezőlistákat üzemeltetnek. Kiemelt osztályfőnöki feladat az információcsere és -átadás. Vezetői, szülői és pedagógus interjú, PP 2.4. (18. old.).

2.7. Az intézmény közösségépítő tevékenységei hogyan, milyen keretek között valósulnak meg?

2.7.19.

Közösségi programokat szervez az intézmény.

Mint a 2.6.16. kérdésnél taglaltuk, a PP-ben csak hagyományőrző tevékenységből 33 eseményt sorolnak fel, ahol a megszokott programokon felül (nyílt nap, szalagavató, ballagás) minden korcsoport számára életkoruknak megfelelő projekteket alakítanak ki (pl.a kisebbeknek aszfaltrajzversenyt rendeznek, de az interjúban külön hangsúlyt kapott a 12 órás foci, az öregdiák találkozó, az angol karácsony az Arany napok, a Juniális, stb. is). SZMSZ 3.11. (37-39. old.), PP 1.1. (10. old), vezetői, szülői és pedagógus interjú.

2.7.20.

Közösségi programokat szervez a diákönkormányzat.

A DÖK saját munkatervvel dolgozik, így segédkezik az éves focibajnokság megszervezésében, a sashegyi természetvédelmi övezet látogatásában, közreműködik a

Gólyabál szervezésében és a Halloween party szervezésében, megszervezi a 12 órás focit, a DÖK-nap, Mikulás-nap lebonyolításán segédkezik, az iskolai karácsony, farsang, Valentin-nap lebonyolításában. Továbbá szervezést vállal az alapítványi esten, a Demokrácia játék a Parlamentben program lebonyolításában, a gólyatábor megszervezésében is. PP 2.7. (24-25. old.), SZMSZ 3.1.9., vezetői, szülői és pedagógus interjú.

2.7.21.

A szülők a megfelelő kereteken belül részt vesznek a közösségfejlesztésben.

Az interjú során számos szülő hangsúlyozta, hogy maga is az intézmény diákja volt egykor. Náluk természetes módon, de másoknál is alapvető szükséglet, hogy maguk is részt vállaljanak a közösségfejlesztésben (akkor is, ha látható tendencia van a nevelés egyes területeit az iskolára „hárítani”). Ilyen jó gyakorlat az Arany Nap, Arany Bál, Pályaorientációs előadások a szülők közreműködésével, alapítványok támogatása. SZMSZ 3.1.1. (7. old.), 3.1.4. (8. old.), 3.1.8. (10-11. old.); vezetői, szülői és pedagógus interjú.

2.7.22.

Bevonják a tanulókat, a szülőket és az intézmény dolgozóit a szervezeti és tanulási kultúrát fejlesztő intézkedések meghozatalába.

Az SZMSZ alapján a tanulók, szülők, dolgozók – az nkt.43.§, 73.§, és a vhr.119.§ alapján – véleményezési és döntési jogkörüket a rendelkezéseknek megfelelően érvényesíthetik. Véleményezési jogkörüket gyakorolhatják a működési szabályzatnak a szülőket is érintő rendelkezéseiben, a házirend, a pedagógiai program, az SZMSZ, az adatkezelési szabályzat elfogadásakor, a szülőket anyagilag is érintő ügyekben, az iskola és a család kapcsolatának kialakításában, a tanórán kívüli programok tervezésében és szervezésében. A szülői szervezet dönt saját szervezeti és működési rendjének, munkaprogramjának meghatározásáról, munkatervének elfogadásáról, tisztségviselőinek megválasztásáról az iskolaszékbeli képviselőik személyéről. SZMSZ 3.1.8. (10-11. old.), 4.3.2. (18. old), 3.4.5. (28. old.), PP 2.8. (25. old.), PP 2.8.1. (25. old.), 3.14. (56. old.) vezetői, szülői és pedagógus interjú.

2.7.23.

A részvétellel, az intézmény működésébe való bevonódással és a diákok önszerveződésének lehetőségeivel a tanulók és a szülők elégedettek.

Az interjúk és a megismert dokumentumok alapján kijelenthető, hogy a tanulók szívesen járnak az intézménybe, a szülői oldalról tekintve a számukra fontos értékeket az intézmény kiemelten kezeli, a közösségformáló erőn kívül a szakmai elvárásoknak is megfelel, a differenciált oktatás megvalósulása mellett a tehetséggondozás megvalósul, a diákok megkapják a pályaorientációjukhoz megfelelő támogatást és felkészítést. A szülők szívesen vállalnak részt az iskola támogatásában, a két alapítvány eredményesen működik. Ide sorolhatók a fentebb többször idézett Arany Napok, Arany Bál, pályaorientációs előadások, a DÖK szabadsága a rendezvények lebonyolításának aktív részvételében, a környezet alakításában, az intézmény hagyományainak ápolásában is megnyilvánul: vezetői, szülői és pedagógus interjú.

2. Személyiség- és közösségfejlesztés

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

A fejlesztésre szoruló tanulók számára a szükséges egyéni (fejlesztőpedagógus általi) foglalkozások biztosítása, szükség szerint a fenntartó illetve nevelési tanácsadó segítségével. A megkülönböztetett környezet mind a diákok javát szolgálja, ők maguk is aktívan bevonódnak a környezet tisztántartásába, a kertgondozásba, azonban a betonfelületű sportpálya sérüléseit sem ők, sem az intézmény nem tudja kijavítani.

Jó gyakorlat a diákokkal megismertetni közintézmények működését a helyszínen, (pl: bank, gyógyszertár) ezt a kört érdemes megtartani és lehetőség szerint bővíteni (nem utolsó sorban a szülők még aktívabb bevonásával).

Szintén jól működik a diákok egymást megsegítése, nagyobbak korrepetálják a kisebbeket, ennek a jó gyakorlatnak még hangsúlyosabb külső tudásmegosztása,

(hasonlóan további jó példák megosztása, mint az óvodai-alsótagozatos átmenet zökkenőmentes biztosítása.

Kiemelkedő területek:

A beszámolóiban jól nyomon követhetők a személyiségfejlesztéssel kapcsolatos eredmények – tanulmányi eredmények, osztályfőnökök tevékenysége, egyéni fejlesztések beszámolóit. Az iskolát támogató szervezeti és tanulási kultúra jellemzi. Felzárkóztató, fejlesztő foglalkozásokat szervez, integrációs oktatást működtet, TÁMOP projektet folytat, a kerületi szakszolgálattal szoros szakmai kapcsolatban van. Igazolja a pedagógiai program, a SZMSZ, a munkaterv, beszámolók, illetve a vezetői, pedagógus és szülői interjú. A bejárás során is jól érzékelhető volt a gyermekcentrikus, támogató környezet. A pedagógusok a tanulók személyes és szociális képességeinek felmérésére változatos technikákkal rendelkeznek. A tanulók fejlesztése követhető az intézményi dokumentumokban, tanórai és tanórán kívüli programokban egyaránt. A pedagógiai programban, az éves tervekben megjelölt közösségfejlesztési feladatokat megvalósítják. Jól működik a szülői munkaközösség, rendszeresen a nyitott tanítási napok és iskolai rendezvények. Népszerű a Gála, a családi napok. A fejlesztő intézkedések meghozatalába bevonják a szülőket is (interjúk, munkaterv és beszámolók, pedagógiai program).

3. Eredmények

3.1. Milyen eredményességi mutatókat tartanak nyilván az intézményben?

3.1.1.

Az intézmény pedagógiai programjának egyik prioritása a tanulás-tanítás eredményessége.

Az intézményben folyó nevelő-oktató munka során folyamatosan vizsgálják, hogy a pedagógiai programban megfogalmazott célok elérése reális-e az elért eredmények alapján. Az intézmény eredményeinek elemzése, az értékelés eredményének visszacsatolása folyamatosan jelen van. A kompetenciamérések, illetve házon belüli mérések eredményeiről korrekt információt adnak, meghatározzák a fejlesztéshez, változtatáshoz szükséges lépéseket. A pedagógiai folyamatokat átgondolják, megtervezik, levonják a megfelelő konzekvenciát és

megalkotják a fejlesztési és a tehetséggondozáshoz szükséges terveket. Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket (kompetenciamérések, tanév végi eredmények, versenyeredmények, továbbtanulási mutatók, vizsgaeredmények, elismerések, lemorzsolódási mutatók (évismétlők, magántanulók, kimaradók, lemaradók), elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló), neveltségi mutatók. PP: 2.1.3. Rendszeres visszajelzés az előrehaladásról a tanulók és szülők számára, (14. old.), 2.8.1., 2.8.3. Az intézmény partnereivel való kapcsolat kérdőíves vizsgálatok /minőségbiztosítás/. (26. old.), 3.9. (47-48. old.), 3.11. (50. old.), 3.16., 6.,8.,10.: PISA mérés. Próbaérettségi (57-58. és 61. old.) 3.17.1. (63. old.). SZMSZ: mérések zavartalan lebonyolítását szervezik (12. old.), 3.1.16. KIR; TANINFORM; OSA; ADAFOR, KIFIR – beiskolázás, érettségi, kompetenciamérés, elektronikus napló, stb. (14. old.); érettségi statisztika (honlap), próbaérettségik. 2016 és 2017. évi munkaterv és beszámoló (vezetői interjú is): 6. Tanulói versenyeredmények, Arany CD, testnevelés beszámoló NETFIT és kerületi versenyek, (8. old.), tanulmányi statisztika, tanulmányi és magatartás és szorgalmi eredmények táblázatai, osztálylisták, OKTV (nevelési értekezlet jkv.); felső tagozatos beszámoló; 2016-2017. évi BECS beszámoló, egészségügyi felmérés, tennivalók, logopédiai mérés, DIFER, BTM-sek folyamatos mérése.

3.1.2.

Az intézmény partnereinek bevonásával történik meg az intézményi működés szempontjából kulcsfontosságú sikertényező indikátorok azonosítása.

A szakmai munkaközösségek a kerületi munkaközösségekkel tartják a kapcsolatot. Az együttműködő partnerekkel egyetértésben, jó kapcsolati viszonyban dolgoznak. A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik. (pedagógus és vezetői interjú). A szülőkkel való kapcsolat közvetlen, a legtöbbször bensőséges; a jogszabályi kereteken felül is a gyerekek érdekében folyamatos, naprakész. Közös együttműködés jellemzi mind a szülői, mind más partneri viszonyaikat (szülői interjú, PP 2.8.1., 2.8.3., 2.9. (27. old.) Együttműködő partnereik sora rendkívül nagyszámú, sokszínű (kézműves iskola, ELTE, kémia-biológiai programot támogató EGIS, Richter, Elektron 77, közösségi szolgálat partnerintézményei).

3.1.3.

Nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket: kompetenciamérések eredményei, tanév végi eredmények – tantárgyra, 2 évre vonatkozóan, versenyeredmények: országos szint, megyei szint, tankerületi szint, települési szint, érettségi vizsga eredmények, egyéb vizsgaeredmények, továbbtanulási mutatók, elismerések, lemorzsolódási mutatók (évismétlők, magántanulók, kimaradók, lemaradók), elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus, tanuló), neveltségi mutatók, stb.

Az országos kompetenciaeredményekről a mérési dokumentumban elemzik az eredményeket, célokat és feladatokat határoznak meg. Eredményeik az országos átlag felett vannak, s az elmúlt években stagnált: jelentősen se fölfelé, se lefelé nem mozdult el a mérési eredmény. Az elemzésük szerint a jelentős, mérhető pozitív elmozdulás nem is valószínű, az adott szociokulturális közegben, az intézmény hozzáadott pedagógiai értéke megfelelően segíti a diákok fejlődését. De az megnyugtató, hogy a mérési eredmények jelentős csökkenése sem tapasztalható (beszámoló 2016-2017, vezetői interjú). Kiemelkedő versenyeredményeik

vannak mind a sport, mind a tanulmányi területen (honlap, interjú, alsós és magyar munkaközösségi beszámoló): Bolyai verseny, Szép Magyar Beszéd, Simonyi Zsigmond helyesírási verseny, Magyar Kultúra Napja, vers-és prózamondó verseny, központi felvételi vizsgák eredményei; (matematika munkaközösség beszámolója): Varga Tamás, Zrínyi Ilona, Arany Dániel, ABACUS, Nemzetközi Kenguru, Kerületi matematika és Medve Szabadtéri Matematika verseny. Egyéb eredményes munka pl.: Vöröskeresztes és Elsősegélynyújtó Verseny (2017).

3.1.4.

Az országos kompetenciamérésen az intézmény tanulóinak teljesítményszintje évek óta (a háttérváltozók figyelembevételével) emelkedik/a jó eredményt megtartják.

Eredményeik az országos átlag felett vannak. (Lásd a 3.1.3. pont értékelését is.) A 10. évfolyam matematika és nyelvi kompetencia mérési eredménye is az országos átlag feletti. Viszont az intézkedési terv 15%-os fejlődést tervez matematikából, valamint a matematika és a magyar intézkedési terv is fejlesztést irányoz elő a 3-as képességszint alatt teljesítőknek (Beszámoló 2016-2017, vezetői interjú).

3.2. Milyen szervezeti eredményeket tud felmutatni az intézmény?

3.2.5.

Az intézmény kiemelt nevelési céljaihoz kapcsolódó eredmények alakulása az elvártaknak megfelelő.

Több évre visszamenőleg megtalálhatók a kitűzött célok, fejlesztési stratégiák. Az eredmények elemzése megtörtént: általában kismértékű javulás, olykor stagnálás, kisebb elmozdulások jellemzik eredményeiket (mérési dokumentumok a beszámolókbán, vezetői, pedagógus és szülői interjú).

3.2.6.

Az intézmény nevelési és oktatási célrendszeréhez kapcsolódóan kiemelt tárgyak oktatása eredményes, amely mérhető módon is dokumentálható (az emelt- és középszintű érettségi tantárgyak aránya, eredményei, versenyeredmények, felvételi eredmények, stb.).

A különböző eredménymutatók tükrözik a befektetett pedagógiai munka eredményét, a jó és eredményes kapcsolatot a szülőkkel. Ezt igazolják a versenyek, az érettségi és a felvételi vizsgák eredmények. (2016. és 2017. évi beszámolók, vezetői, pedagógus és szülői interjú).

3.2.7.

Az eredmények eléréséhez a munkatársak nagy többsége hozzájárul.

A kiemelt feladatok minden tanórán, a korrepetálástól a tehetséggondozó foglalkozásig kölcsönös együttműködéssel valósulnak meg. A tantárgyi koncentráció jegyében a fejlesztést szem előtt tartva a kollégák céltudatos tervvel összefogva javítottak az eredményeken. (OKM elemzés, munkaterv, beszámolók, vezetői, pedagógus és szülői interjú).

3.2.8.

Az intézmény rendelkezik valamilyen külső elismeréssel.

Az iskola ebben a tanévben nyerte el az örökös ÖKOISKOLA címet.

3.3. Hogyan hasznosítják a belső és külső mérési eredményeket?

3.3.9.

Az intézmény vezetése gondoskodik a tanulási eredményességről szóló információk belső nyilvánosságáról.

Az osztályozó értekezleteken és „miniértekezleteken” az adott osztályok (esetleg tanulói csoportok, de sokszor egyéni tanulói fejlődés) eredményességi mutatóit, fejlesztési lehetőségeit tárgyalják meg. A nevelési értekezleteken az eredmények statisztikai mérésén alapuló összesítését, valamint az értekezletek tanulságait osztják meg egymással a kollégák, illetve az iskolavezetés. Ugyanígy értékelik az érettségik (munkaközösségi szinten a kísérettségik), a kompetencia mérések eredményeit is. (Év végi beszámolók, vezetői és pedagógus interjú.)

3.3.10.

Az eredmények elemzése és a szükséges szakmai tanulságok levonása és visszacsatolása tantestületi feladat.

Az iskolai szövegértés és más mérések, vizsgák, tanulmányi eredmények elemzése, a javaslatok megfogalmazása és a visszacsatolás megtörténik. A szakmai munkaközösségek belső tudásmegosztással, hospitálásokkal, a célok meghatározásával támogatják az eredményes oktatást, nevelést. (Beszámolók, munkatervek, vezetői interjú.)

3.3.11.

A belső és külső mérési eredmények felhasználásra kerülnek az intézményi önértékelés eljárásában.

Az önértékelés keretében is megtörténik a mérési eredmények elemzése, a tanulságok levonása, fejlesztések meghatározása. Az intézmény önértékelési csoportja a fejlődés érdekében intézkedési tervet készít, fejleszt, az eredmények függvényében korrekciót végez. (Fejlesztési tervek, beszámolók, vezetői és pedagógus interjú.)

3.4. Hogyan kísérik figyelemmel a tanulók további tanulási útját?

3.4.12.

A tanulókövetésnek kialakult rendje, eljárása van.

Az eredményes felvételiéről a kérések ellenére is sokszor hiányosak a visszajelzések, de a szülőkkel, gyerekekkel való kapcsolat ápolására hangsúlyt fektet az intézmény. A szülői és a pedagógus interjúból, vezetői pályázatból kiderült, hogy az intézmény jó alapokat ad mind a középiskolai, mind a felsőfokú tanulmányokhoz, szeretik az innen kikerülő diákokat, akik az elért eredményeiket tartani tudják (szülői, vezetői és pedagógus interjú.)

3.4.13.

A tanulók további eredményeit felhasználja a pedagógiai munka fejlesztésére.

A diákjaik felkészítése a továbbtanulásra, felvételre, év végi vizsgákra az előzetes eredmények, tapasztalatok alapján történik. A pályaválasztást régi tanítványok bevonásával, tapasztalataik átadásával is segítik a pályaválasztási nap alkalmával, de a szülők bevonása is nagyon sikeres. De tudományos előadások, kirándulások szervezésével is segítik a diákokat. Az ELTE gyakorlóiskolája, a SOTE partneriskolája, a Tehetségpont alkalmi (Arany nap, Juniális), a szakkörök (Timár-féle néptánc, zenetanulás, sport személyiségfejlesztő hatása), versenyfelkészítések – mind segítik az eredményes továbbtanulást: munkaterv, beszámoló, szülői, vezetői és pedagógus interjú, PP 2.1.1. (7-11. old.).

3. Eredmények

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

Ahogy a kompetenciamérés eredményeinek értékelésekor megfogalmazták: az elvárhatóan megfelelő eredmények megtartása mellett fontos az esetleg lemaradók arányának további csökkentése, az eredmények további javítása. Az intézmény számára fontos cél a tanulói létszám megtartása a nyolc és hat osztályos gimnáziumokkal szemben (pedagógus és szülői interjú, szülői kérdőív).

Kiemelkedő területek:

A sikertényezők között szerepel az elért eredmények megtartása: az intézmény vezetősége és pedagógusai mindent meg is tesznek azért, hogy kitűzött eredményeiket elérjék és megtartsák. A visszajelzések alapján tanulóikat szívesen fogadják a környék középiskolái. s az iskola jól felkészíti a tanulókat a középiskolai és felsőfokú tanulmányokra is. Vannak kialakult belső mérések (pl. BTM), s a mérési tapasztalatokat beépítik a tanév munkatervébe, szükség esetén azonnali beavatkozást alkalmaznak. A munkaközösség-vezetők koordinálják a szaktanárok munkáját és a visszacsatolást. Versenyeredményeik bizonyítják a tehetséggondozó tevékenység jó színvonalát. Az intézményben nyilvántartják és elemzik az intézményi eredményeket: kompetenciamérések eredményeit, tanév végi eredményeket (tantárgyakra, több évre vonatkozóan is); versenyeredményeket (országos, fővárosi, tankerületi, kerületi szint), továbbtanulási mutatók, vizsgaeredmények, elismerések, lemorzsolódási mutatók (évismétlők, magántanulók, kimaradók, lemaradók), elégedettségmérés eredményei (szülő, pedagógus). A kiemelt nevelési célokhoz kapcsolódó eredmények megfelelnek az elvártnak. Az intézmény vezetése gondoskodik a tanulmányi eredményesség belső nyilvánosságáról, elemzéséről, az értékelés visszacsatolásáról. A kompetenciamérések, illetve a belső mérések eredményeiről korrekt információt adnak, meghatározzák a fejlesztéshez, változtatáshoz szükséges lépéseket. A mérési-értékelési módszerek jól működnek, az óralátogatások rendszere hasznos, az értékeléseket beépítik pedagógiai munkájukba, fejlesztési, önfejlesztési terveket készítenek (vezetői és pedagógus interjú, önértékelési dokumentumok, beszámoló).

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

4.1. Milyen pedagógus szakmai közösségek működnek az intézményben, melyek a fő tevékenységeik?

4.1.1.

Az intézményben a különböző szakmai pedagóguscsoportok együttműködése jellemző, (szakmai) munkaközösségek, egy osztályban tanító pedagógusok közössége.

A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. Munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg. Az intézmény belső kapcsolatrendszerének középpontjában a támogató szervezeti struktúra áll, amely a pedagógusok szakmai együttműködésén (munkaközösségek) alapszik. A nevelő-oktató munka érdekében tervszerűen működő, folyamatos megújulásra képes, innovatív közösségek munkaközösségeket alakítottak ki. PP 2.5.1.1-3., 2.7-8. (21-27. old.), 3.1.4-11., 3.3., 3.9., valamint SZMSZ 8-12., 15-16. old., 32-34. old.); év végi beszámolók, pedagógus és vezetői interjú.

4.1.2.

A pedagógusok szakmai csoportjai maguk alakítják ki működési körüket, önálló munkaterv szerint dolgoznak. A munkatervüket az intézményi célok figyelembevételével határozzák meg.

Teljes mértékben megvalósul: a csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik. (Tanév végi beszámolók, pedagógus interjú.)

4.1.3.

A szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott.

Az SZMSZ-ben a felelősségi és hatáskörök egyértelműek (SZMSZ 3.1.1-17. pont, 6-14. old.), a tervezésben és a tanév végi értékelésben a munkaközösségek és az osztályfőnökök, valamint más pedagógiai szereplők (diákönkormányzat, könyvtár) is aktívan közreműködnek.

4.1.4.

Csoportok közötti együttműködésre is sor kerül az intézményben, amely tervezett és szervezett formában zajlik.

Az iskolavezetés egyik fő törekvése, hogy a különböző szakmai csoportok között is teremtsen meg a minél tevékenyebb, aktívabb együttműködést. Ennek érdekében pl. gamifikációs és kooperatív feladatokkal is színesítik a tantestületi megbeszéléseket; a „miniértekezletek” is alkalmat teremtenek a csoportközi együttműködésre, aktuális problémák felmerülésekor is szerveződnek spontán csoportok (munkaterv, beszámolók 2016, 2017, vezetői és pedagógus interjú, PP).

4.1.5.

Az intézmény vezetése támogatja, ösztönzi az intézményen belüli együttműködéseket, és az intézmény céljainak elérése érdekében támaszkodik a munkájukra.

Igen, a fenti pontok (4.1.3-4., valamint lejjebb: 6.7.18.) igazolják ezt.

4.1.6.

A munkaközösségek bevonásával történik a pedagógiai folyamatok megvalósításának ellenőrzése, értékelése.

Igen, a fenti pontok (4.1.3-4., valamint lejjebb: 6.7.18.) igazolják ezt.

4.1.7.

A tanulók nevelése-oktatása érdekében a szakmai közösségek tevékenységén túl a pedagógusok kezdeményezően együttműködnek egymással és a pedagógiai munkát segítő szakemberekkel a felmerülő problémák megoldásában.

A pedagógusok együttműködnek egymással (osztályfőnök, az osztályban tanító pedagógusok), de iskolapszichológus, gyógypedagógus, utazó tanár, fejlesztőpedagógus is segíti a munkát. A fejlesztésre szoruló tanulók nagy száma igényelné még fejlesztőpedagógus, pszichológus, pedagógiai asszisztens segítségét, a szaktanárok továbbképzését: még nem teljes e téren a tanulók ellátása (vezetői, pedagógus és szülői interjú).

4.2. Hogyan történik a belső tudásmegosztás az intézményben?

4.2.8.

Az intézményben magas színvonalú a szervezeti kultúra és a szakmai műhelymunka.

Az együttműködés teljes mértékben jellemző. A problémák megoldására alkalmas módszerek, jó gyakorlatok gyűjtése, segítő belső (ötletek, egyéni erősségek) és külső erőforrások bevonása (például pályázati lehetőségek, külső partnerek) és szakmai támogatások feltérképezése és bevonása természetes gyakorlata az intézménynek. Demokratikus, kreatív, problémamegoldó a nevelőtestület, a vele együtt dolgozó vezetés és szülői gárda. Pl. Tehetségpont, ÖKOISKOLA, Öveges-program, biológia, fizika terem, Tímár néptánc, zeneiskola, kerámia műhely (vezetői, pedagógus és szülői interjú, munkatervek, beszámolók).

4.2.9.

Az intézményben rendszeres, szervezett a belső továbbképzés, a jó gyakorlatok ismertetése, támogatása.

A tudásmegosztás megvalósul, a továbbképzésekről beszámolókat tartanak munkaközösségi szinten, a jó gyakorlatok megosztása a közösségeken belül megtörténik (beszámolók, vezetői és pedagógus interjú).

4.2.10.

A belső tudásmegosztás működtetésében a munkaközösségek komoly feladatot vállalnak.

Igen: ötletbörzék, minikonferenciákat, megbeszéléseket tartanak (beszámolók, vezetői és pedagógus interjú).

4.3. Hogyan történik az információátadás az intézményben?

4.3.11.

Kétirányú információáramlást támogató kommunikációs rendszert (eljárásrendet) alakítottak ki.

Az SZMSZ-ben a 3.9. (A belső kapcsolattartás módja) és a 3.9.1. (A vezetőség és a szervezeti egységek) pontok alapján a szervezeti egységek közötti kapcsolattartás rendje, formája kialakított, eszerint zajlik az információáramlás.

4.3.12.

Az intézményben rendszeres, szervezett és hatékony az információáramlás és a kommunikáció.

Törekcszenek rá: az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés. A szervezeten belüli információáramlást hatékonyan kialakították. Alapvető eszközei a különböző nevelőtestületi, illetve kisebb értekezletek, röpgyűlések – munkatervben rögzített, illetve alkalmi – megbeszélései, a tantestületi faliújság és az elektronikus levelezési rendszer. A továbbképzésekről egymásnak beszámolnak a kollégák. Most tervezik az iskolarádió újbóli elindítását (beszámolók, vezetői és pedagógus interjú, intézményi bejárás).

4.3.13.

Az intézmény él az információátadás szóbeli, digitális és papíralapú eszközeivel.

Igen, a fenti (4.3.12.) pont igazolja ezt.

4.3.14.

Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges információkhoz és ismeretekhez való hozzáférés.

Igen, a fenti (4.3.12.) pont igazolja ezt.

4.3.15.

Az értekezletek összehívása célszerűségi alapon történik, résztvevői a témában érdekeltek.

Minikonferenciákat, szakmai megbeszéléseket, alkalmi gyűléseket tartanak az aktuális tervezés, a célok meghatározása, feladatvállalás jegyében (beszámolók, vezetői és pedagógus interjú, SZMSZ; lásd 4.3.11. pontot is).

4.3.16.

A munka értékelésével és elismerésével kapcsolatos információk szóban vagy írásban folyamatosan eljutnak a munkatársakhoz.

Mindkét formában eljutnak a kollégákhoz az értékelések és elismerések. A nevelőtestület kollegiális, jó kapcsolatával is segíti ezt, valamint az iskolavezetés és a munkaközösségek mindennapi gyakorlata is a sikerek, elismerések megosztása (beszámolók, BECS, vezetői és pedagógus interjú, SZMSZ 3.9.).

4. Belső kapcsolatok, együttműködés, kommunikáció

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

Továbbképzési lehetőségek még hatékonyabb feltérképezése, kihasználása – ebben nagy segítséget jelentene a fenntartó jelentősebb anyagi támogatása is. Belső elvárásként fogalmazzák meg a tudásmegosztás még hatékonyabbá tételét: akár az intézményen belül, munkaközösségek között, akár az intézményen kívül, a saját jó gyakorlatok megismertetésével.

Kiemelkedő területek:

A munkaközösség-vezetők az intézményi alapdokumentumok szerint működtetik a szakmai munkaközösségeket: együttműködés, közös gondolkodás tapasztalható. Munkaterv alapján dolgoznak, beszámolót, értékelést készítenek, melyeket beépítenek a tervező munkába. Az intézményvezetés a munkaközösségekre az ellenőrzés, értékelés, döntés előkészítés folyamatában is támaszkodik. Ötleteiket, véleményüket figyelembe veszi, beépíti a dokumentumokba, a szakmai közösségek vezetőinek hatás- és jogköre tisztázott. Az intézményben rendszeres a belső tudásmegosztás szakmai napok, valamint műhelymunka keretében. A vezetőtanárok, mentortanárok vezető szerepet töltenek be a belső tudásmegosztásban. Az intézmény munkatársai számára biztosított a munkájukhoz szükséges ismeretekhez és információkhoz való hozzáférés. Az információáramlás és a kommunikáció rendszeres, szervezett és hatékony. Belső kapcsolatok terén erős a munkaközösségi szintű kapcsolati háló.

5. Az intézmény külső kapcsolatai

5.1. Melyek az intézmény legfontosabb partnerei?

5.1.1.

Az intézmény pedagógiai programjával összhangban a vezetés irányításával megtörténik a külső partnerek azonosítása, köztük a kulcsfontosságú partnerek kijelölése.

A PP részletesen felsorolja az intézmény partnereit – elsősorban a szülők (2.5.1.2. és 2.8.1. pont, 24-26. old.), valamint a nevelésben és oktatásban együttműködő partnerek azonosítása a fontos (bevezető: 1.4. Az intézmény jelenlegi helyzete, 7-9. old. és 2.8.3. pont, 27-28. old.).

5.1.2.

A külső partnerek köre ismert az intézmény munkavállalói számára.

A pedagógus kollégák ismerik az intézmény alapdokumentumait, így a PP-ot is, de mindennapi munkájukban is folyamatos a kapcsolattartás a különböző partnerekkel (természetesen más-más formában és mélységben a különböző munkaterületek szerint): szülői, vezetői és pedagógus interjúk.

5.2. Mi az egyes partneri kapcsolatok tartalma?

5.2.3.

Az intézmény az azonosított partnerekkel kapcsolatos tevékenységekről tartalomleírással is rendelkezik.

Igen, ez hol részletesebb – szülők, pedagógiai munkát segítő intézmények (pl. Csillagszemű Táncegyüttes, Soccer Field, ELTE), hol felsorolásszerű (pl. közösségi szolgálat intézményei) – annak megfelelően, hogy az adott tevékenység, partner milyen gyakorisággal jelenik meg az iskola életében, milyen súlyú a mindennapi gyakorlatban (PP, vezetői interjú).

5.2.4.

Az intézmény terveinek elkészítése során megtörténik az érintett külső partnerekkel való egyeztetés.

Ahol ennek relevanciája van, azokkal a partnerekkel történik egyeztetés (pl. fenntartó, szakmai szolgáltatók, Csillagszemű Táncegyüttes, stb.); illetve amikor annak szükségessége megköveteli, akkor történik az – akár alkalmi, akár egy időszakban folyamatos – egyeztetés (pl. zeneiskolai képzés támogatása, közösségi szolgálat partnerei, ELTE, Öveges-program partnerintézményei, stb.): vezetői interjú.

5.2.5.

Rendszeresen megtörténik a kiemelt kulcsfontosságú partnerek igényeinek, elégedettségének megismerése.

Igen, akár személyesen (pl. EGIS, Richter, Elektronika 77 cégek esetében), akár folyamatos visszajelzésekkel (pl. a természettudományos képzésről: Magyar Innovációs Szövetség, ELTE Kémiai Módszertani Csoportja) – vezetői interjú.

5.2.6.

Rendszeres, kidolgozott és követhető az intézmény panaszkezelése.

Rendszeres panaszkezelésre nincs szükség az intézményben. Az adódó problémákat általában már a keletkezés idején meg tudják oldani az abban résztvevők (pl. szülő-pedagógus konfliktus); valamint az SZMSZ-ben rögzített módon és formában az iskolavezetés is minden esetben partner az ellentétek megoldásában. Ezt leggyakrabban a kölcsönös megbeszélés, a problémák feltárása és nevesítése egyszerűen fel is oldja – köszönhetően a vezetés asszertív kommunikációjának.

5.3. Hogyan kapnak tájékoztatást a partnerek az intézmény eredményeiről?

5.3.7.

Az intézmény vezetése a jogszabályban előírt módon eleget tesz tájékoztatási kötelezettségeinek.

Az intézmény a különböző partnerek (fenntartó, EMMI, ELTE, helyi önkormányzat, szülők, diákok) számára a megfelelő módokon eleget tesz a tájékoztatási kötelezettségeinek: elektronikus felületeken (pl. KIR-rendszer, KIFIR-rendszer, ADAFOR-rendszer, e-Kréta, MDSZ diákolimpia, NETFIT stb.); elektronikus napló segítségével (Mozanapló); elektronikus

vagy papír alapú levelek, valamint az intézmény igényes, jól áttekinthető weblapja segítségével. A szülők tájékoztatása ezeken kívül a szóbeli információ átadással is megtörténik (szülői értekezletek, fogadóórák rendszere). Lásd: PP, éves beszámolók, szülői és vezetői interjú.

5.3.8.

Az intézmény a helyben szokásos módon tájékoztatja külső partnereit (az információátadás szóbeli, digitális vagy papíralapú).

Lásd az előző pont megállapításainál.

5.3.9.

A partnerek tájékoztatását és véleményezési lehetőségeinek biztosítását folyamatosan felülvizsgálják, visszacsatolják és fejlesztik.

Amennyiben ez megoldható, az intézmény megteszi, pl. a Mozanapló szolgáltatással elégedettek, viszont az e-Kréta rendszerre való várható kötelező átállás itt fejlesztési lehetőségeket már valószínűleg nem biztosít; a weblap fejlesztésének finanszírozását az intézmény nem tudná biztosítani. Az elmúlt időszakban egyre több adatot, információt kénytelen szolgáltatni az iskola, mely jelentős adminisztratív többletfeladatot ad a nevelést és oktatást segítő kollégáknak és az iskolavezetésnek is.

5.4. Hogyan vesz részt az intézmény a közéletben (települési szint, járási/tankerületi szint, megyei szint, országos szint)?

5.4.10.

Az intézmény részt vesz a különböző társadalmi, szakmai szervezetek munkájában és a helyi közéletben.

Bár az intézmény önfejlesztési tervéből ezt az elemet kihúzták a tervezésekor, ennek ellenére megállapítható, hogy az iskolának fontos szerepe van a társadalmi és szakmai partnerek életében is (pl. zeneiskola, táncegyüttes, futball utánpótlás képzés lehetőségeinek fejlesztése). Részt vállalnak a helyi közéletben is (rendezvények szervezése, részvétel kulturális és közéleti megmozdulásokban, diákszakmai munkaközösségek életében, stb.) Lásd: PP 6-9. old., pedagógus és vezetői interjú.

5.4.11.

Az intézmény megszervezi a tanulók számára a közösségi szolgálatot.

Igen, a PP-ban kiemelt hangsúllyal jelenik meg – ami a mindennapi gyakorlatban is megvalósul. Kiemelkedőnek tartják a tanulói mentorhálózatot, melyben a felsőbb éves tanulók segítik fiatalabb társaikat – tanári irányítással fejlesztve ismereteiket, kompetenciáikat (PP, pedagógus és szülői interjú).

5.4.12.

A pedagógusok és a tanulók részt vesznek a különböző helyi/regionális rendezvényeken.

Igen, rendszeres résztvevői a rendezvényeknek (kerületi szaktárgyi és diákolimpiai versenyek, megemlékezések); de a saját szervezésű Arany Juniális is több, mint iskolai rendezvény, az

iskola környékének vonzó programjává vált (PP utalásai, az iskolai honlap bejegyzései, szülői, vezetői és pedagógus interjú).

5.4.13.

Az intézmény kiemelkedő szakmai és közéleti tevékenységét elismerik különböző helyi díjakkal, illetve az ezekre történő jelölésekkel.

Igen, 2015-ben volt jutalmazott tanár a tantestületből (Hegyvidék Ifjúságáért Díj), az iskolavezetés rendszeresen felterjeszti kollégáit a kerületi pedagógus díjakra (Életmű, Eötvös-gyűri, Hegyvidék Ifjú Pedagógusa, Segítő Kéz Díj). Elismeréseik ezen kívül szakmai díjak, amelyeket a tanulók szereztek (pl. az Országos Ifjúsági Tudományos és Innovációs Tehetségkutató Verseny kiemelt dicsérete 2017-ben, a Bolyai-versenyeken elért sikerek, Jó Tanuló, Jó Sportoló kitüntetések, stb.).

5. Az intézmény külső kapcsolatai

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

Eredményes nevelő-oktató munkájukat elismerés illeti. Ennek menedzselése, a külső partnerekkel való elismertetése is fontos az intézmény népszerűségének megőrzése érdekében. Úgy látjuk, hogy széles partneri körük, általánosan elismert szakmai munkájuk, a kollégák elhivatott munkája érdemesíti arra az intézményt és a pedagógusokat, hogy munkájuk több elismerésben részesüljön.

Kiemelkedő területek:

A legfontosabb („külső”) partnernek a szülőket tekinti az iskolavezetés és a pedagógus kollégák is. Hangsúlyozottan fontosnak tartják a szoros együttműködést a családdal – tanulóik gyakran már sokgenerációs tagjai az „aranyos életnek” (ahogy egy szülő ezt megfogalmazta). A külső partnerekkel az intézmény jó kapcsolatokat fejlesztett ki, azok főleg szakmai munkájukat segítik (tantermek felszereléseinek fejlesztése, a mindennapos testnevelés, szakköri foglalkozások, délutáni elfoglaltságok, zenei és sport képzés lehetőségeinek fejlesztése). Ugyanilyen hangsúlyos az intézmény mindennapi életét meghatározó intézményekkel való jó együttműködés (fenntartó, önkormányzat, pedagógiai szakszolgálat, stb.) – viszonyukat a formális és informális kapcsolattartás, adatszolgáltatások, kölcsönös segítségnyújtás jellemzi.

6. A pedagógiai munka feltételei

6.1. Hogyan felel meg az infrastruktúra az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?

6.1.1.

Az intézmény rendszeresen felméri a pedagógiai program megvalósításához szükséges infrastruktúra meglétét, jelzi a hiányokat a fenntartó felé.

Igen, az iskolavezetés a mindennapi munka során is érzékeli az infrastruktúra problémáit, s azokat jelzi (jelezte korábban az önkormányzati, ma a tankerületi) fenntartónak. Bár az iskola

rendkívül jó lehetőségekkel rendelkezik (tágas iskolaépület és udvar, megfelelő fedett és nyitott sportpályák, kert és gyümölcsfák – alkalmasak a napi munka, a mindennapos testnevelés és az ökoiskola feltételrendszerének kiszolgálására is). Viszont a központi épület sok helyen szorulna felújításra: elsősorban az alagsori helyiségek salétromos, néhol penészes falai feltűnően rossz állapotúak (büfé, étkező, tornaszobák találhatóak itt). A folyosók és tantermek falait sok helyen évtizedek óta nem újították fel, a nyílászárók sok helyen szintén felújításra szorulnak. Az iskolavezetés mindent elkövet annak érdekében, hogy a tisztaságot és az állagmegóvást segítse: ennek legszebb példája az a kezdeményezés, hogy a diákok közösségi szolgálatuk keretében egy-egy folyosórészt, lépcsőházi egységet kifestettek, felújítottak, saját dekorációval igyekeztek szebbé, otthonosabbá tenni. Ez nemcsak a karbantartást segítette, de fontos nevelési elem is: itt a gyerekek is jobban vigyáznak a környezetükre, magukénak érzik az épületet. De ez az igyekezet nem helyettesíthet egy időszzerű, szakszerű felújítást. Ugyancsak nagyobb felújítást igényelne az udvari sportszarnok épülete, valamint az udvari kert szakszerű, folyamatos ápolása, gondozása sem megoldott (pl. korábban az iskolának volt kertésze, de ez a státusz ma nincs, holott a kert még ma is jelentős területű). Az épület bejárása alapján.

6.1.2.

Az intézmény rendelkezik a belső infrastruktúra fejlesztésére vonatkozó intézkedési tervvel, amely figyelembe veszi az intézmény képzési struktúráját, a nevelőmunka feltételeit és pedagógiai céljait.

Az intézmény a Közép-Budai Tankerületi Központ fenntartásában működik.

6.2. Hogyan felel meg az intézményi tárgyi környezet a különleges bánásmódot igénylő tanulók nevelésének, oktatásának?

6.2.3.

Az intézmény rendelkezik rendszeres igényfelméréseken alapuló intézkedési tervvel.

Az iskola akadálymentesített (általános iskolai szintek); infrastruktúrája még őrzi (az 1967-ből) a Magyar Tudományos Akadémia pszichológiai és pedagógiai bázis iskolai átalakítását: a tudományos munkatársak számára kísérleti tantermeket hoztak létre, valamint – a korábbi kollégiumi szárnyban – több olyan kisebb szoba, tanterem is található, mely nyugodt környezetet teremt az egyéni vagy kiscsoportos foglalkozásoknak (intézményi bejárás, vezetői interjú).

6.2.4.

Arra törekszik, hogy az intézkedési tervnek megfelelő fejlesztés megtörténjen, és ehhez rendelkezésre állnak a megfelelő tárgyi eszközök.

Az intézmény a Közép-Budai Tankerületi Központ fenntartásában működik.

6.3. Milyen az IKT-eszközök kihasználtsága?

6.3.5.

Az intézmény az IKT-eszközöket rendszeresen alkalmazza a nevelő-oktató munkájában, az eszközök kihasználtsága, tanórán való alkalmazásuk nyomon követhető.

2017-ig csak néhány IKT-eszközzel rendelkezett az iskola. Ebben az évben az iskolai alapítvány beszerzésével fejlesztették az eszközparkot: projektorokat és laptopokat szereztek be, amivel így a szülők segíteni tudták az oktatás technikai hátterét. Ezt a szülők a pedagógusok irányában elvárásaként is megfogalmazták – és a tanárok innovációra nyitottságát jelzik az infokommunikációs projektek (pl. Hipersuli program). A 2017 végén érkezett központi fejlesztési elemek infrastruktúrája még nem kialakított az épületben (áramforráshoz és hálózathoz csatlakozás lehetősége, fali konzolok, vetítővásznak hiánya, az asztali gépek biztonságos elhelyezése). Tehát ebben az indikátor elemben jelentős elmozdulás várható már ebben a tanévben is (az épület bejárása, vezetői, szülői, pedagógus interjú).

6.4. Hogyan felel meg a humán erőforrás az intézmény képzési struktúrájának, pedagógiai értékeinek, céljainak?

6.4.6.

Az intézmény rendszeresen felméri a szükségleteket, reális képpel rendelkezik a nevelő-oktató munka humán erőforrás szükségletéről.

Humán erőforrás szempontjából az intézmény kiváló lehetőségekkel rendelkezik. Nagyon jó szakemberek végzik munkájukat, valamint az ELTE tagintézményeként lehetőségük van a tanárjelöltekkel szorosabb emberi és munkakapcsolat kialakítására, ami biztosítja, hogy az iskola szellemiségéhez alkalmazkodó, friss diplomás kollégákat is befogadják (PP, vezetői és pedagógus interjú).

6.4.7.

A humán erőforrás szükségletben bekövetkező hiányt, a felmerült problémákat idejében jelzi a fenntartó számára.

A 6.4.6. pontból következik, hogy a felmerült problémákat meg tudják oldani, de minden esetben jelzik is a fenntartó számára (a legtöbbször a megoldás lehetőségével együtt); (vezetői interjú).

6.4.8.

A pedagógiai munka megszervezésében, a feladatok elosztásában a szakértelem és az egyenletes terhelés kiemelt hangsúlyt kap.

A pedagógusok és a pedagógiai munkát segítő kollégák feladatellátását a PP 2.1.3-2.6. pontok rögzítik (14-24. old.). A feladatlista mennyisége, a szakmai és tanórán kívüli foglalkozások, nevelési célrendszer összetettsége is mutatja, hogy a tanárok és más kollégák leterheltsége nagyon nagy, a kötelező szakórákon kívül, a diákok és szülők által igényelt egyéni foglalkozásokra, korrepetálásokra, tehetségfejlesztésre, de leginkább a gyermekek NEVELÉSÉRE fordítható idő rendkívül kevés. Ezt csak úgy tudják a tanárok lelkiismeretesen ellátni, ha a saját pihenőidejüket áldozzák fel reggel, a tanórák előtt, vagy a délutáni időszakban (PP 14-24. old., szülői és pedagógus interjú).

6.4.9.

A pedagógusok végzettsége, képzettsége megfelel a nevelő, oktató munka feltételeinek, az intézmény deklarált céljainak.

Igen, a szakos ellátottság megfelelő az intézményben (vezetői interjú).

6.4.10.

Az intézmény pedagógus-továbbképzési programját az intézményi célok és szükségletek, az egyéni életpálya figyelembe vételével alakították ki.

Igen, a lehetőségekkel (támogatott továbbképzési lehetőségek) és az intézményi célokkal összhangban alakítják a továbbképzési programot. 2017-ben 7 pedagógus abszolválta a 120 órát, 2018-ban nem releváns, mert korábban elvégezte mindenki, akinek szükséges, míg 2019. szeptemberéig 13 kollégának kell befejeznie a később választandó programot (2018 továbbképzési program).

6.4.11.

A vezetők felkészültek a pedagógiai munka irányításának, ellenőrzésének feladataira.

Igen, az intézményvezető 2008 óta, közmegegyezésre irányítja az iskolát. 3 intézményvezető-helyettes megosztott feladatsorral segíti a vezetést: naprakész adminisztrációval, a nevelést és a pedagógiai munkát támogatva, az innovációkat segítve, asszertív kommunikációval (SZMSZ, PP, szülői és pedagógus interjú).

6.5. Milyen szervezeti kultúrája van az intézménynek, milyen szervezetfejlesztési eljárásokat, módszereket alkalmaz?

6.5.12.

Az intézmény vezetése személyesen és aktívan részt vesz a szervezeti és tanulási kultúra fejlesztésében.

Igen, többek között az egyes innovációkban is aktív szerepet vállalnak az iskolavezetés tagjai is, pl. gamifikáció, Hipersuli program (pedagógus interjú)

6.5.13.

Az intézmény szervezeti és tanulási kultúráját a közösen meghozott, elfogadott és betartott normák, szabályok jellemzik.

Az intézmény hagyományos értékrendet közvetít, generációk egymásra épülő tapasztalatával, a szülők részéről megszokott és éppen ezért elvárt értékelemekkel (befogadó, családias, megértő környezet és magas szakmaiság, sokszínű képzési struktúra és tanításon kívüli programok, egyéni odafigyelés a gyermek tanulási nehézségeire, támogató közeg a tehetségek számára). Mindezek beépültek az iskolai szabályzatokba, de organikus részét is képezik az iskola folyamatos megújulásának: a benne szereplők (diákok, tanárok, szülők, technikai dolgozók) ennek tudatában választották az intézményt, vesznek részt mindennapjaiban (SZMSZ, PP, szülői, pedagógus és intézményvezetői interjú).

6.5.14.

Az intézmény alkalmazotti közösségének munkájára, együttműködésére a magas szintű belső igényesség, hatékonyság jellemző.

Ez joggal állapítható meg a nevelő-oktató munka sikerességéből, a szülői oldal elégedettségéből és a tanári kar együttműködését igazoló dokumentumokból, információkból is (tanév végi beszámolók, szülői, pedagógus és intézményvezetői interjú, iskolai honlap).

6.5.15.

Az intézmény munkatársai gyűjtik és megosztják a jó tanulásszervezési és pedagógiai gyakorlatokat az intézményen belül és kívül.

Pedagógiai munkájukat a sokszínűség, az innováció sokrétű megjelenése jellemzi, több kezdeményezés indult el az intézményből (pl. Hipersuli, Trezor) és sok, máshol már kipróbált újdonságot alkalmaznak (pl. gamifikáció, Ökosikola, Öveges-projekt, Sakkpalota). Viszont saját megállapításuk szerint is a belső és a külső jógyakorlatok megosztása még intenzívebb lehetne, a szülők igényei is elsősorban az infokommunikációs lehetőségek szélesítését, a játékosítás erősítését kívánja (tanév végi beszámolók, szülői, pedagógus és intézményvezetői interjú, iskolai honlap).

6.6. Milyen az intézmény hagyományápoló, hagyományteremtő munkája?

6.6.16.

Az intézmény számára fontosak a hagyományai, azok megjelennek az intézmény alapidokumentumaiban, tetten érhetők a szervezet működésében, és a nevelő-oktató munka részét képezik.

A korábbi megállapításainkat ismételni tudjuk: az intézmény legjellemzőbb vonása a hagyományok megőrzése (lásd: 1.3.10., 2.6.17-18., 6.5.13.). Az alapidokumentumokban éppúgy megjelenik (pl. PP 8., 11-12., 16-17., 19-21. oldal; tanév eleji munkatervék és év végi beszámolók), mint a mindennapi gyakorlatban (szülői, pedagógus és intézményvezetői interjú, iskolai honlap).

6.6.17.

Az intézményben dolgozók és külső partnereik ismerik és ápolják az intézmény múltját, hagyományait, nyitottak új hagyományok teremtésére.

Igen, a nagy hagyományok mellett (pl. Luca napi vásár, karácsonyi előadások, szalagavató, DÖK-nap, Márton nap ünneplése, mesenap, ünnepi megemlékezések, stb.) újakat is teremt a mai iskolaközösség (ezeket szintén említettük már, pl.: juniális, táncünnep, projekt nap). Lásd: év végi beszámolók, szülői, pedagógus és intézményvezetői interjú, iskolai honlap.

6.7. Hogyan történik az intézményben a feladatmegosztás, felelősség- és hatáskörmegosztás?

6.7.18.

A munkatársak felelősségének és hatáskörének meghatározása egyértelmű, az eredményekről rendszeresen beszámolnak.

Az SZMSZ-ben a felelősségi és hatáskörök egyértelműek (SZMSZ 3.1.1-17. pont, 6-14. old.), az eredményekről a tanév végi tájékoztatóban a munkaközösségek és az osztályfőnökök, valamint más pedagógiai szereplők (diákönkormányzat, könyvtár) is részletesen beszámolnak.

6.7.19.

A feladatmegosztás a szakértelem és az egyenletes terhelés alapján történik.

Csak megismételni tudjuk, amit a 6.4.8. pontnál rögzítettünk: A pedagógusok és a pedagógiai munkát segítő kollégák feladatellátását a PP 2.1.3-2.6. pontok rögzítik (14-24. old.). A

feladatlista mennyisége, a szakmai és tanórán kívüli foglalkozások, nevelési célrendszer összetettsége is mutatja, hogy a tanárok és más kollégák leterheltsége nagyon nagy, a kötelező szakórákon kívül, a diákok és szülők által igényelt egyéni foglalkozásokra, korrepetálásokra, tehetségfejlesztésre, de leginkább a gyermekek NEVELÉSÉRE fordítható idő rendkívül kevés. Ezt csak úgy tudják a tanárok lelkiismeretesen ellátni, ha a saját pihenőidejüket áldozzák fel reggel, a tanórák előtt, vagy a délutáni időszakban (PP 14-24. old., szülői és pedagógus interjú).

6.7.20.

A felelősség és hatáskörök megfelelnek az intézmény helyi szabályozásában (SZMSZ) rögzítetteknek, és támogatják az adott feladat megvalósulását.

Igen, az iskola szervezeti működése (SZMSZ 6. old.), a felelősség és a hatáskörök megvalósulása (SZMSZ 6-14. old.) megfelel az adott dokumentumokban leírtaknak (vezetői és pedagógus interjú, intézményi bejárás).

6.8. Hogyan történik a munkatársak bevonása a döntés előkészítésbe (és milyen témákban), valamint a fejlesztésekbe?

6.8.21.

Folyamatosan megtörténik az egyének és csoportok döntés előkészítésbe történő bevonása - képességük, szakértelmük és a jogszabályi előírások alapján.

Az intézmény életében nagy hagyománya és lényeges szerepe van a demokratikus döntéshozatalnak, a résztvevők véleményét minden lényeges kérdésben kikéri az iskolavezetés (vezetői, tanári, szülői interjúk), a jogszabályi megfelelést az SZMSZ 3.11.2 (39. old.) biztosítja.

6.8.22.

Ennek rendje kialakított és dokumentált.

Lásd az előző pont megállapításainál.

6.9. Milyen az intézmény innovációs gyakorlata?

6.9.23.

Az intézmény munkatársai képességük, szakértelmük, érdeklődésük szerint javaslatokkal segítik a fejlesztést.

Az iskolavezetés igényli és figyelembe veszi a munkaközösségek és munkatársak beszámolóit, javaslatait, azok felhasználásával közös konszenzusban dolgoznak. Lásd korábbi megállapításainkat is: 1.4.11-12., 2.2.4., 3.3.10., valamint a PP, 3.1. (29. old.) 3.2. (29. old.).

6.9.24.

Az intézmény lehetőségeket teremt az innovációt és a kreatív gondolkodást ösztönző műhelyfoglalkozásokra, fórumokra.

Pedagógiai munkájukat a sokszínűség, az innováció sokrétű megjelenése jellemzi, melyeket az iskolavezetés támogat, sokszor kezdeményezője a folyamatoknak. Több új innováció indult

el az intézményből (pl. Hipersuli, Trezor) és sok, máshol már kipróbált újdonságot alkalmaznak (pl. gamifikáció, Ökosikola, Öveges-projekt, Sakkpalota). Lásd még az 1.9.34., 6.3.5., 6.4.11., 6.5.12. és 6.5.15. pontok megállapításait is (tanév végi beszámolók, szülői, pedagógus és intézményvezetői interjú, iskolai honlap).

6.9.25.

A legjobb gyakorlatok eredményeinek bemutatására, követésére, alkalmazására nyitott a testület és az intézményvezetés.

Több új innováció indult el az intézményből (pl. Hipersuli, Trezor) és sok, máshol már kipróbált újdonságot alkalmaznak (pl. gamifikáció, Ökosikola, Öveges-projekt, Sakkpalota). Viszont saját megállapításuk szerint is a belső és a külső jógyakorlatok megosztása még intenzívebb lehetne, a szülők igényei is elsősorban az infokommunikációs lehetőségek szélesítését, a játékosítás erősítését kívánja (tanév végi beszámolók, szülői, pedagógus és intézményvezetői interjú, iskolai honlap).

6. A pedagógiai munka feltételei

A kompetencia értékelése:

Fejleszhető területek:

Az iskola épülete – kiváló lehetőségei mellett – több helyen is jelentős felújításra szorulna (főleg: alagsor, nyílászárók, falak állapota, udvari kert és a sportcsarnok felújítása). Az intézmény IKT-eszközökkel való ellátottsága az ideig tanévig nagyon gyenge volt, és bár a szülők (az iskolai alapítványokon keresztül), illetve 2017 végén a fenntartó is jelentős fejlesztést kezdett az eszközparkban, ez még nem elegendő: az infrastruktúra megteremtése mellett a tanárok továbbképzése, kompetenciáik fejlesztése is fontos lenne. A humánerőforrás terén kiemelkedő az iskola, de a tanítók, tanárok és a nevelést-oktatást segítők leterheltsége nagyon nagy, az elvárt magas óraszámok már sokszor a gyermekekkel törődést, a nevelést nehezítik – ezt csak jelentős önfeladással, áldozatokkal tudják a pedagógusok megvalósítani. Az intézmény az innovációkat segíti, önálló kezdeményezéseik is jelentősek – ezeknek a jó gyakorlatoknak a külső és belső megosztását még intenzívebbé érdemes tenni.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény nevelést és oktatást elősegítő természeti környezete meghatározó az iskola életében, vonzó a gyermekek számára tanítási időben és azon túl is. Az infrastruktúra is – előbb jelzett állapota ellenére – minden lehetőséget biztosít a magas színvonalú oktatáshoz. Ebben nagy szerepe van annak, hogy kiváló szakemberek végzik munkájukat; a hagyományok, a sokszínű képzési struktúra, számtalan tanításon kívüli program – tehát a pedagógusok folyamatos, sokszor erőn felüli erőfeszítései teszik eredményessé az iskolát. A szülők elvárásainak (egyéni odafigyelés, innovatív, az IKT-eszközöket bevonó, megújulni képes tanári attitűd) folyamatos megújulással igyekezik a tantestület megfelelni. Kezdeményezéseik, jó gyakorlataik, mentori programjaik példaként szolgál(hat)nak más intézmények számára is.

7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés

7.1. Hogyan jelennek meg a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban meghatározott célok a pedagógiai programban?

7.1.1.

Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban és az érettségi követelményekben foglaltakkal.

Az intézmény pedagógiai programja koherens a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban és az érettségi követelményekben foglaltakkal. (PP 6. oldal)

7.1.2.

A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait, céljait.

A pedagógiai program a jogszabályi és tartalmi elvárásokkal összhangban fogalmazza meg az intézmény sajátos nevelési-oktatási feladatait, céljait (PP 6. oldal). Az alapvető célok, feladat- és eszközrendszer is koherens a Köznevelési törvénnyel, valamint a vonatkozó jogszabályokkal. Néhány elemben viszont módosításra szorul a jogszabályi változások miatt (pl. PP 68. oldal).

7.2. Hogyan történik a pedagógiai programban szereplő kiemelt stratégiai célok operacionalizálása, megvalósítása?

7.2.3.

Az intézmény folyamatosan nyomon követi a pedagógiai programjában foglaltak megvalósulását.

Elsősorban az önértékelési csoport feladata az intézményi elvárásrendszer megvalósulásának követése – ezért is tekinti jó lehetőségnek az intézmény vezetősége az új önértékelési és önfejlesztési folyamatot. Így ugyanis a pedagógiai program megvalósulását folyamatában is követni, értékelni tudják, ezt dokumentálják – bár az iskolai folyamatok alakulását eddig is – főleg informális keretek közt – a tanítókkal, tanárokkal való közvetlen kapcsolattartással követték (vezetői és pedagógus interjú). Összegző értékelésre a félévi és év végi értékelésekkor kerül sor.

7.2.4.

Minden tanév tervezésekor megtörténik az intézmény tevékenységeinek terveinek ütemezése, ami az éves munkatervben és más fejlesztési, intézkedési tervekben rögzítésre is kerül.

A PP-ban leírt alapvető célok rendre megjelennek az éves tervben összegezve, a munkaközösségek terveiben kifejtve, az ütemtervet naptári bontással is megjelenítik (PP, SZMSZ 3.4.5 (20. old.), éves munkaterv, vezetői és pedagógus interjú).

7.2.5.

A tervek nyilvánossága biztosított.

A tervek nyilvánossága biztosított (papíralapú hozzáférés a titkárságon, elektronikus dokumentumok az iskola honlapján elérhetők).

7.2.6.

A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, ötéves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók.

A tervekben (éves munkaterv, továbbképzési terv, ötéves intézkedési terv) jól követhetők a pedagógiai program kiemelt céljaira vonatkozó részcélok, feladatok, felelősök, a megvalósulást jelző eredménymutatók.

7.2.7.

A képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, elvárásainak.

A képzési és fejlesztési tervek elkészítése az eredmények ismeretében, azokra épülve, annak érdekében történik, hogy a munkatársak szakmai tudása megfeleljen az intézmény jelenlegi és jövőbeli igényeinek, viszont ennek korlátja a finanszírozás: az intézménynek távlati céljai közt fontos lenne, ha tanítói, tanárai több szakkal rendelkeznének, másod-, harmaddiplomát szerezhethének, ha tudásukat szakképzett mentorként erősíthetnék – viszont jelenleg ennek nem látni az anyagi biztosítékait, lehetőségeit. Ez nyilván korlátozza az intézményi elvárások érvényesülését (vezetői és pedagógus interjú).

7.2.8.

A tanítási módszerek, a nevelő-oktató munkát támogató papír alapú és digitális tankönyvek, segédanyagok kiválasztása és alkalmazása rugalmasan, a pedagógiai prioritásokkal összhangban történik.

Az adott lehetőségek között tud ez megvalósulni, mivel a tankönyvkeret lehetőségei nem teszik azt lehetővé, hogy akár a tankönyvlistás könyvek közül is teljes szabadsággal válasszanak a tanárok (ez inkább a középiskolai képzésnél jellemző, és a nyelvkönyvek esetében még nehezebb a jó választás) (vezetői és pedagógus interjú).

7. A Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott tantervi szabályozó dokumentumban megfogalmazott elvárásoknak és a pedagógiai programban megfogalmazott céloknak való megfelelés

A kompetencia értékelése:

Fejleszthető területek:

A további fejlődés esélyét a továbbképzési lehetőségek szélesítése biztosíthatná (pl. magasabb szintű, felsőfokú képzések, újabb diplomák, mentortanári képzések, sajátos nevelési igényű tanulókkal való foglalkozás lehetőségei) – ez elsősorban finanszírozási kérdés. A szabadabb tankönyvválasztás is segíthetné a tanári szuverenitást, szabadság kiteljesedését, a

tehetséggondozást és a speciális nevelési igényű tanulókkal való foglalkozások szakszerűbbé válását.

Kiemelkedő területek:

Az intézmény pedagógiai programja, dokumentumai megfelelnek, koherensek a Kormány és az oktatásért felelős miniszter által kiadott köznevelési szabályozóknak (leginkább: köznevelési törvény, végrehajtási rendelete, érettségi követelmények). A pedagógiai programban megfogalmazott célokat, értékeket, folyamatokat ezek összhangjában valósítják meg, megvalósulásukat folyamatában követik, értékelik, visszacsatolják. A tervek, folyamatok, eredmények nyilvánossága biztosított.